

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

LE
CONTRAT D'APPRENTISSAGE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le lundi 15 mars 1909, à 2 heures 1/2.

PAR

DOMINIQUE SALANSON

DOCTEUR EN DROIT

Président : M. AMBROISE COLIN, Professeur.

Suffragants { *MM. TISSIER, Professeur.*
CAPITANT, Chargé de Cours.

EMMANUEL GREVIN
IMPRIMERIE DE LAGNY

1909



THÈSE POUR LE DOCTORAT



Digitized by the Internet Archive
in 2026

LE
CONTRAT D'APPRENTISSAGE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le lundi 15 mars 1909, à 2 heures 1/2.

PAR

DOMINIQUE SALANSON

LICENCIÉ EN DROIT



Président : M. AMBROISE COLIN, Professeur.

*Suffragants { MM. TISSIER, Professeur.
CAPITANT, Chargé de Cours.*

EMMANUEL GREVIN
IMPRIMERIE DE LAGNY

1909

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

INTRODUCTION

L'importance de l'apprentissage apparaît à bien des points de vue.

Pour l'ouvrier lui-même, elle est incontestable. Quand l'enfant sort de l'école primaire, muni d'un petit bagage de connaissances générales, il va se trouver de suite aux prises avec les réalités de l'existence. Il lui faut un gagne-pain, un métier, et pour se le procurer, un apprentissage plus ou moins long s'impose. Si cet apprentissage est sérieux, l'enfant, devenu un homme, aura entre les mains le gage le plus sûr de la tranquillité de son existence entière.

Pour le pays auquel appartient l'ouvrier, l'intérêt économique commande, non moins impérieusement, une bonne organisation de l'apprentissage pour le maintien de la valeur professionnelle de la main-d'œuvre ouvrière. Quand ce pays s'appelle la France, le devoir de se prémunir contre l'invasion de la main-d'œuvre étrangère et de conserver intacte l'universelle réputation

d'habileté et de fini de sa propre main-d'œuvre, est une nécessité nationale.

Pour la sécurité sociale, une bonne solution du problème de l'apprentissage éviterait la formation dangereuse d'une classe d'individus instables, mal adaptés à une profession, ou qui même en ébauchent et en abandonnent plusieurs.

Au point de vue moral, de l'école au régiment, l'adolescent brusquement changé de milieu, privé des leçons de ses maîtres, sans direction de famille trop souvent, est exposé aux pires tentations de la rue et court risque de s'enrôler, désœuvré précoce, dans les rangs de ceux qui font le mal, puisqu'ils ne savent rien faire.

De 1839 à 1889, la criminalité générale s'est accrue chez les mineurs de seize à vingt-un ans dans une proportion de plus du double (247 pour 100).

A tous égards donc l'apprentissage est nécessaire.

Un simple chiffre emprunté à une enquête sur l'apprentissage, ouverte en 1901 par le Conseil supérieur du Travail, prouvera qu'il n'est pas réalisé chez nous. Sur 602.000 enfants (382.000 garçons et 220.000 filles) occupés en France par le commerce et l'industrie, un dixième seulement de ce contingent est en possession d'un contrat écrit, lui assurant l'instruction de l'atelier. Il y a donc 540.000 enfants au minimum, laissés sans protection au point de vue de leur éducation professionnelle. Sans doute, il serait excessif de prétendre que tous indistinctement soient privés de toute formation technique. Mais si l'on réfléchit aux conditions défectueuses dans lesquelles un apprentissage qui n'a d'autre mérite que d'être régulièrement constaté, est trop souvent donné au dixième des enfants

pourvus d'un contrat écrit, il faudra bien reconnaître qu'un nombre infime d'enfants d'ouvriers reçoit une instruction professionnelle, capable de donner à leur famille des hommes, à leur pays des artisans vraiment dignes de lui.

Le mal est grave, il est certain. Il ne date d'ailleurs pas d'aujourd'hui. Dès 1840, Villermé dans son tableau de l'état physique et moral des ouvriers, le sénateur Corbon, en 1848, dans son ouvrage de l'enseignement professionnel, dénonçaient avec éloquence la décadence de l'apprentissage. Leurs écrits préparaient les timides interventions législatives qui se produisirent en 1841 et 1851. La loi, trop décriée à notre avis, du 4 mars 1851, devait, malgré l'excellence de ses intentions, avoir l'inefficacité dont sont frappées les lois sans sanction. Aujourd'hui, le mal est à son comble.

Si l'on en recherche les causes, elles apparaissent, comme le mal lui-même, d'ordres divers et complexes.

Cette crise aiguë se rattache à la plus grande crise qui secoue, jusque dans ses assises, l'État moderne, qui, privé en 1789 du support de la tradition monarchique et religieuse, cherche depuis à retrouver l'équilibre et la stabilité perdus. « A la fin du siècle dernier, a écrit Taine¹, pareille à un insecte qui a sa mue, la France a subi une métamorphose. Son ancienne organisation se dissout. Elle en déchire elle-même les plus précieux tissus et tombe en des convulsions qui semblent morbides. Mais son organisation n'est plus la même ; par un sourd travail continu, un nouvel être s'est substitué à l'ancien. »

1. Taine, *Origines de la France contemporaine*.

Est-il besoin de dire combien pénible est la gestation de l'organisme nouveau, qui règlera le monde du travail? Quand il s'agit de ces êtres faibles que sont les enfants, il n'est pas excessif de dire qu'elle est douloureuse et cruelle.

Ils ont subi, plus que tous autres, les conséquences de la grande transformation économique, qui, en substituant à l'action isolée de l'individu, l'action collective de la machine, a permis de se servir de l'homme comme d'un automate qui met en jeu un mécanisme. On a pu se passer d'apprentis dans la grande industrie. Et puisqu'on l'a pu, on l'a fait.

Ah! sans doute, il serait à souhaiter, comme l'explique M. Gide, que « plus compliquée est la machine, plus habile soit l'ouvrier », et cela serait vrai, si l'ouvrier avait besoin de dominer la machine. Mais, sauf en des cas exceptionnels, comme dans l'industrie des transports, où le mécanicien des chemins de fer doit être plus habile que la machine qu'il met en mouvement, et où le conducteur d'automobile doit ou devrait être plus habile que le mécanicien, sauf dans ces cas exceptionnels, la vérité est, qu'en réduisant l'homme au rôle de moteur mécanique, l'industriel satisfait son intérêt au moins immédiat. Il n'y a pas manqué. Et le machinisme, en transformant le milieu économique, a abouti, dans la grande industrie livrée aux luttes, sans merci, de la concurrence, à la suppression d'un apprentissage qu'il rendait pratiquement inutile.

A l'amour excessif du confort, s'est joint, comme une conséquence inéluctable, la disparition d'un idéal religieux. Et le patron, n'ayant plus aucun frein qui pût retenir les exigences de ses appétits matériels, a perdu

tout sentiment du devoir de protection envers les faibles. Il n'a plus vu dans l'ouvrier qu'un instrument de production et dans l'apprenti principalement, qu'un instrument de production à bon marché.

Et tandis que la corporation plaçait l'apprenti sous la tutelle économique et morale d'un patron qui assumait envers lui des devoirs, le machinisme moderne, matériellement et moralement, sépare l'apprenti du patron.

Le même individualisme a dissous toute l'énergie du lien familial. Il faut que l'enfant produise, et produise de bonne heure. Ses aptitudes ne sont pas consultées. Vite on le spécialise dans un métier qui réduit à néant, par l'extrême division du travail qu'implique la grande industrie, toute initiative personnelle. Les parents travaillent eux-mêmes au dehors, et l'adolescent est livré de bonne heure aux pires influences, à celles des camarades d'atelier qui le corrompent, du cabaret qui l'abrutit, des politiciens qui l'affolent.

Par surcroît, et par une véritable ironie de malchance, les lois protectrices du travail, votées en un si grand nombre ces dernières années, se sont retournées contre l'apprenti, notamment la loi du 2 novembre 1892 et la loi du 30 mars 1900. Cette dernière édicte que les mineurs de 18 ans ne pourront travailler plus de dix heures. Les adultes travaillant davantage, le patron en est réduit à désorganiser complètement son atelier, ou à renoncer à prendre des mineurs de 18 ans. Pour n'avoir pas suffisamment compris l'interdépendance nécessaire, qui doit unir les diverses dispositions de la législation protectrice des travailleurs, on en est venu à édicter des dispositions qui se retournent momentanément contre ceux-là même qu'on voulait protéger.

N'avions-nous pas raison de dire que l'élaboration de l'organisation nouvelle du monde du travail revêtait un caractère sinon anarchique, du moins pénible et vraiment douloureux ?

Sans doute, des groupements corporatifs s'organisent et tendent à régler les rapports respectifs du travail et du capital. Et sans doute encore, si l'action de ces groupes syndicaux parvient à se régler, un Code du Travail ¹ réglera l'organisation professionnelle des travailleurs. Mais, à voir à quelles impulsions déréglées obéissent les novateurs et à éprouver quelle est la force d'inertie des éléments conservateurs, il nous faut bien convenir que le remède est peu aisé à concevoir.

Nous n'avons pas, est-il besoin de le dire, la prétention de l'indiquer. Notre but est infiniment plus modeste. Et ce que nous voudrions simplement tenter, c'est de montrer que le statut juridique peut jouer un rôle utile dans la solution du problème. Le droit n'est pas autre chose qu'une formule de traduction des manifestations de la vie sociale. Il peut et doit jouer à ce titre le rôle de régulateur et d'ordonnateur des activités économiques. Si l'on veut connaître sans passion quelles sont les relations économiques qui unissent l'ouvrier, pris à l'âge le plus tendre, au maître qui l'emploie, c'est un sûr moyen, pour y parvenir, que d'étudier les règles du contrat d'apprentissage. Nous voudrions le faire, en recherchant ce qu'était hier le contrat d'apprentissage, ensuite ce qu'il est aujourd'hui, enfin ce qu'il

1. Rapport fait au nom de la commission du Travail chargée d'examiner les projets de loi portant codification des lois ouvrières du Code du Travail et de la prévoyance sociale, par Ch. Benoist. (Chambre des députés.)

serait à souhaiter qu'il fût demain. Régime corporatif du contrat, voilà pour le passé. Régime de la liberté des conventions individuelles, voilà pour le présent. Esquisse malheureusement trop vague d'un régime syndical, voilà pour l'avenir. Montrer par l'histoire que le contrat d'apprentissage s'est successivement modelé sur les formes de l'organisation du travail, et qu'il a varié au cours des siècles dans sa réglementation, en suivant la courbe à laquelle a obéi cette réglementation, voilà ce que nous voudrions essayer de faire.

PREMIÈRE PARTIE

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

PREMIÈRE PARTIE AUTREFOIS — LES CORPORATIONS

CHAPITRE PREMIER

LES CORPORATIONS A ROME ET EN FRANCE JUSQU'EN 1789.

Nous n'avons pas l'intention de nous livrer à des recherches historiques approfondies et surtout variées. La raison en est que l'étude des législations du passé, aussi bien d'ailleurs que celle des législations étrangères, implique nécessairement, pour être faite de façon sérieuse, une reconnaissance véritable des époques disparues, ou des pays différents du nôtre. En ce qui nous concerne, à part le droit de Rome et le droit de l'ancienne France, nous nous sentons obligés par la prudence à laisser de côté les investigations de droit comparé.

En notre matière d'ailleurs, l'inconvénient est beaucoup moindre qu'en d'autres. Le mépris qu'avait pour le travail manuel l'antiquité, mépris aristocratique et dû à ce que des

esclaves nombreux rendaient inutiles les préoccupations d'ordre matériel pour les citoyens libres, explique que le problème de l'apprentissage ne se soit pas posé, du moins avec acuité.

A côté des esclaves, il y avait pourtant des artisans libres.

Fidèles à notre intention, recherchons simplement quel fut, en droit romain, le sort des apprentis et pour cela distinguons l'ancien droit, le droit classique, le droit du Bas-Empire. Nous nous bornerons d'ailleurs à de brèves explications.

Les corporations ouvrières, à Rome, prirent tout d'abord l'aspect d'associations libres, résultant du simple accord des volontés de leurs fondateurs. Nulle solennité n'était requise ; il était d'usage de confirmer l'adhésion donnée par les associés au moyen d'un serment. Toutes ces associations de métiers modelèrent, comme le faisaient les confréries religieuses et les associations de quartier, leur organisation sur celle de la cité. Ces organisations spontanées eurent une assemblée générale correspondant à celle des comices et un président¹.

Le contrat d'apprentissage une fois consenti entre les parents et la corporation, le lien qui unissait l'apprenti à la corporation dans laquelle il entraît paraît avoir été extrêmement étroit. Les corporations, pour être indépendantes de l'organisation politique, n'opposèrent pas une barrière moins étroite aux artisans libres ; l'apprenti ne pouvait sortir à son gré de la corporation, et la seule façon qu'il eût de se dérober à ces règles était de fournir un remplaçant.

Il faut croire qu'en droit classique, avec les progrès du droit individuel, ces liens corporatifs se relâchèrent, car, au titre « De locato », le Digeste, prévoyant une sorte de contrat de louage des services d'un apprenti, donne au père de l'ap-

1. Ed. Cuq. *Institutions juridiques des Romains*.

prenti, l'« *actio locati* », contre le père qui ne tenait pas ses engagements.

Sous le Bas-Empire, toute une organisation corporative étatiste fut établie. L'Etat prenait à son compte et se réservait la fabrication de certains objets (armes, étoffes précieuses, orfèvrerie...) De véritables monopoles en résultaient. Le mariage même des ouvriers était réglementé, et les enfants qui en naissaient étaient nécessairement voués à la même profession. En dehors de cette étatisation complète, d'autres métiers étaient rigoureusement soumis au régime de la réglementation ; c'étaient ceux qui étaient absolument indispensables pour assurer la vie de la cité (commerces qui fournissaient par exemple le pain et la viande nécessaires à l'alimentation). On finit par lier le fils à la profession du père. Les autres métiers étaient, eux aussi, assujettis à une réglementation étroite, et tous ceux de quelque importance, constitués en corporations soumises à la surveillance et à la juridiction des fonctionnaires impériaux. On reconnaît dans cette emprise de l'Etat sur la vie économique du pays, la marque caractéristique de la centralisation administrative étroite à laquelle le Bas-Empire romain assujettissait toutes les parties du territoire immense qu'il essaya en vain d'animer du même esprit romain. Et l'on ne saurait trop souligner la différence qui existe entre ces *collegia* du Bas-Empire et les groupements d'individus agrégés en petites corporations indépendantes que la cité romaine avait connues à son origine.

Laissons dans l'ombre la période anarchique qu'engendra l'essai avorté de la constitution de la monarchie franque, et retrouvons, quand la féodalité fut venue mettre par la force brutale de sa domination l'ordre dans ce désordre, les corporations qui, dans les villes, spontanément groupées pour la défense des intérêts corporatifs, vont constituer les agents

les plus actifs pour la conquête des franchises municipales. Nous verrons encore, par là, la vie naître du groupement naturel des énergies. En France, les officiers municipaux sont nommés par les corporations et tout le monde sait qu'à Paris, la municipalité fut d'abord concentrée dans la corporation des marchands de l'eau. Le maire de Paris, sous l'ancien régime, portera jusqu'au bout le titre de prévôt des marchands.

Mais malgré cette spontanéité dans la formation de ces organismes vraiment naturels, leur organisation interne n'en est pas moins particulièrement sévère. Ces corps tendirent de bonne heure à se fermer, et si, à l'origine, peut faire le métier quiconque l'a acheté et sait le faire, si le nombre des apprentis a été dans une certaine mesure indéterminé, du moins, la condition de l'apprenti est-elle sensiblement la même que celle qui les régissait sous le Bas-Empire. Nous avons déjà vu que le même statut rigoureux régissait les corporations libres de l'ancien droit romain. Cette réglementation particulièrement sévère, à l'intérieur d'un corps qui vit cependant d'une vie libre, est un phénomène dont il n'y a pas lieu de s'étonner. Pour être librement consentie, une discipline n'en doit pas moins être utilement et raisonnablement aussi stricte que si elle est autoritairement imposée.

C'est ce qui explique que les règlements intérieurs des Corps et Métiers, au cours du XVIII^e siècle, présentent une très grande analogie avec ceux du XII^e, et que la même ressemblance qui se trouve entre les règles professionnelles du XII^e siècle et celles élaborées sous les empereurs romains, se retrouve encore entre ceux-ci et les règlements des *collegia* émanés des libres groupements d'activités associées. Ce besoin de réglementation disciplinaire à l'intérieur des

groupes économiques, est de tous les temps. Il ne faut pas que trop de liberté l'étouffe, sans quoi c'est l'anarchie complète. Il ne faut pas qu'il étouffe la liberté, sans quoi c'est la socialisation étatiste et forcément despotique...

Sous le bénéfice de ces observations, voyons le fonctionnement pratique de la corporation, en essayant, suivant notre programme, d'en dégager l'esprit par l'étude de la convention d'apprentissage.

On sait que la corporation comprenait trois degrés : les apprentis, les compagnons et les maîtres. La corporation correspond à peu près si l'on veut à nos syndicats mixtes d'aujourd'hui ; comme nos syndicats, la corporation a des statuts. Ces statuts concernent la fabrication, la vente, les trois échelons de la hiérarchie corporative, et particulièrement les apprentis. Ce syndicat patronal surveille à ce point les apprentis, il réglemente si minutieusement l'apprentissage, il l'entoure de tant de garanties, le fait durer si longtemps, l'assure d'une considération si parfaite, et le termine si solennellement par l'examen du chef-d'œuvre que l'apprentissage paraît être la clef de voûte de l'ancien édifice industriel.

Les apprentis cependant ne faisaient pas partie, à proprement parler, de la corporation. Ils aspiraient à y entrer ; ils n'y avaient pas droit, et s'ils jouissaient de la protection corporative, c'était en prévision du rang qu'ils étaient appelés à y prendre un jour.

I. QUELLE FUT LA FORME DANS LAQUELLE ON PASSA A L'ORIGINE, LA CONVENTION. — Il semble bien que ce fut d'abord la forme verbale, mais le défaut d'écritures n'offrait pas grand inconvénient, car les coutumes traditionnelles de la corporation fixaient, avec toute la rigueur du formalisme primitif, les conditions à remplir de part et d'autre.

Au XIII^e siècle, la forme verbale fut officiellement con-

sacrée et le contrat d'apprentissage fut passé devant témoins : ces témoins étaient deux maîtres, quelquefois mais rarement, deux compagnons avec deux maîtres, ou bien les jurés, c'est-à-dire les gardes du métier nommés par la corporation. A mesure qu'on s'éloigne du moyen-âge, ces contrats écrits, tantôt sous-seings privés et tantôt notariés, sont de plus en plus nombreux. Au ^{xv}^e siècle, il était bien rare que le « brevet d'apprentissage », nom spécial du contrat, ne fût pas passé par écrit. A Paris, dès le ^{xvi}^e siècle, il doit être enregistré au bureau du corps de métier, et en la Chambre du Procureur du Roi au Châtelet. Parfois, avant de signer le contrat, on fait subir à l'apprenti¹ un temps d'essai. Les formalités du contrat étaient souvent accompagnées du paiement de quelques redevances. Ainsi au ^{xiii}^e siècle, dans certaines corporations, le nouvel apprenti payait 5 sols au Roy et 3 sols aux jurés ; dans d'autres, 5 sols au profit de tous les maîtres ; ailleurs, 5 sols à la confrérie.

Ces redevances n'avaient d'ailleurs pas toujours une destination égoïste ! Elles servaient parfois à secourir les enfants du métier et à garder les droits des apprentis envers leurs maîtres, ou bien elles formaient une sorte de prime d'assurances, moyennant laquelle la corporation s'engageait envers l'apprenti à le replacer chez un autre maître, si le sien venait à mourir. Le tarif du 29 septembre 1722 fixa définitivement à 20 sols pour les villes où il y avait cours supérieur, et à 40 sols pour les autres villes ou lieux, le droit d'enregistrement.

II. DURÉE DU CONTRAT. — La stricte délimitation du temps d'apprentissage est un des caractères les plus frappants du régime corporatif. L'apprentissage est long, surtout au

1. Levasseur, *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France avant 1789*.

temps d'Étienne Boileau. Il dure, selon les corporations, le plus généralement de six à sept ans. Il atteint même douze ans chez les lapidaires. Au cours des siècles suivants, la durée de l'apprentissage sera un peu abrégée ; mais, cinquante ans avant la Révolution, elle est encore, suivant les métiers de quatre et cinq et six ans, voire huit ans, chez les orfèvres et chez les horlogers.

Pourquoi cette longue durée de l'apprentissage ? On voudrait croire que c'est pour que le métier fût mieux appris. Mais alors, que penser de ce fait général : l'argent remplace le temps ? Chez les drapiers du livre des métiers, l'apprenti sert sept ans s'il n'apporte rien ; six, s'il apporte 20 sols ; cinq, s'il en apporte 60 ; quatre, s'il apporte 6 livres. Le prix de l'apprentissage est d'ailleurs parfois élevé ; chez les charpentiers, l'apprenti doit pour la première année neuf livres, environ 700 francs de notre monnaie.

Force est de convenir, devant ces préoccupations mercantiles, que, selon la très juste expression de M. Levasseur¹, si l'apprentissage est long, c'est que le travail non payé, ou peu payé de l'apprenti, était d'autant plus profitable que celui-ci devenait avec le temps plus habile. L'apprentissage, cher et long, empêchait d'ailleurs, par d'autres côtés, de trop nombreux concurrents. Les fils de maîtres en étaient dispensés.

III. LIMITATION DU NOMBRE DES APPRENTIS. — La peur de la concurrence est la vraie raison de cette limitation. M. Martin-Saint-Léon le conteste² : « Si telle était la raison de la limitation », dit-il, « pourquoi les corporations auraient-elles laissé illimité le nombre des compagnons ? » La raison est, à notre avis, assez simple. Le compagnon qui, lui, est payé

1. Levasseur, *op. cit.*

2. Martin-Saint-Léon, *Histoire des corporations de métiers.*

par le patron, est pauvre ordinairement et restera tel, tandis que l'apprenti qui, lui, paie, est le concurrent de demain. Au surplus, la meilleure preuve que la crainte de la concurrence est bien la vraie raison de la limitation du nombre des apprentis, c'est que, plus l'on s'éloigne du moyen-âge, plus l'on trouve des statuts limitatifs. Au ^{xiii}^e siècle, les orfèvres prennent autant d'apprentis qu'ils veulent; au ^{xiv}^e, deux ou trois; au ^{xv}^e, un seul; au ^{xvii}^e, en 1632, on en arrive à ne plus former d'apprentis dans la corporation. Les orfèvres de Paris obtiennent que les fils de maîtres seront seuls admis comme apprentis jusqu'à ce que le nombre des maîtres soit réduit à 300.

IV. DISPENSE. — Sous ce rapport, le népotisme sévissait également dans la corporation avec une intensité particulière. Les parents du maître, ses frères, ses fils, ses neveux ne comptent pas dans le nombre des apprentis. Il s'agit d'assurer la succession du métier dans la famille. On est orfèvre, par exemple, de père en fils; on se transmet les secrets de la fabrication de génération en génération, et, quand il n'y a pas de fils, l'apprenti épouse la fille du maître. Les fils de patrons avaient quelquefois même un avantage encore plus sérieux, ils pouvaient être dispensés de l'apprentissage. Chez les cuisiniers, les libraires, les imprimeurs, le fils de maître peut s'établir sans savoir le métier.

Quand on n'allait pas jusqu'à dispenser entièrement de l'apprentissage les fils de maîtres, on leur en adoucissait singulièrement les conditions. Ils étaient en quelque sorte hors rang. Dans certains corps de métiers, on apprenait gratuitement la profession aux fils de maîtres orphelins ou dénués de ressources. Ils étaient dispensés des droits d'entrée et de contrôle et on leur permettait de passer maîtres dès l'âge de dix-huit ans, s'il était prouvé qu'ils avaient travaillé deux ans avec leurs parents.

V. AGE ET CONDITION SOCIALE. — L'âge auquel les parents plaçaient ordinairement leurs enfants en apprentissage était de onze ans. « La plupart des corporations, nous dit Franklin¹, ne demandaient aux apprentis que d'être Français, non mariés, et de pratiquer la religion « catholique ». Quelques règlements voulurent cependant que les postulants fussent nés de « loïal mariage ». Cet ostracisme à l'égard des enfants naturels n'était heureusement pas la règle.

VI. VIE DE L'APPRENTI. — On a tracé des tableaux idylliques de la vie de l'apprenti au bon vieux temps. La vérité est que tout dépendait de la famille dans laquelle entraient l'apprenti. Qu'on écoute, par exemple, à la suite de Babeau, un jeune apprenti imprimeur nous raconter ses peines, et l'on demeurera convaincu du caractère, parfois plus que morose, de l'existence des futurs maîtres. L'apprenti arrive dans une cour, où « cinq ou six malotrus ressemblant à des ours » travaillent ou apprêtent de l'encre ; le prote lui fait porter « au plus haut magasin » des rames de papier sous le poids desquelles il plie. Aussitôt descendu, on l'envoie à la cave chercher du charbon, on lui fait allumer du feu. La nuit, il couche au rez-de-chaussée, dans un réduit obscur, « où l'on voit au plafond et sur les murs les escargots courir. » Avant l'aurore, un coup de sonnette le fait sauter de son dur grabat ; il va à tâtons ouvrir la porte aux compagnons. Ceux-ci lui font allumer le feu, apporter l'eau. Ils l'envoient chercher du vin. A peine rentré, il court porter des épreuves en ville, faire des emplettes, réclamer les fournitures au fondeur, au marchand de papier, au parcheminier. Le dimanche même, il doit tout nettoyer ; il prépare la colle et rogne le papier.

1. Franklin, *Comment on devient patron.*

VII. OBLIGATIONS RÉCIPROQUES DU PATRON ET DE L'APPRENTI. — Faisons précéder cette étude, pour mieux en préciser les développements, de la teneur même d'un engagement notarié, par lequel, en 1581, à Lyon, le sieur Pierre Gribolloy, maître menuisier, loue et afferme pour lui et les siens, à Jean Joly, maître imprimeur, Abraham Gribolloy, son fils, ici présent et volontaire, pour servir ledit Joly en l'art de la composition de l'imprimerie, pour le terme et temps de sept ans consécutifs... Pendant lequel, ledit Joly promet bien et dûment apprendre, en outre de le nourrir de bouche, coucher et chauffer honnêtement. L'apprenti promet de le servir en toute fidélité et prud'homie. P. Gribolloy promet d'entretenir son fils de chausses et habillement, et en outre s'engage à donner à la femme dudit Joly, à chaque fête de Pâque, un costume de serge.

Il y a là un curieux mélange d'obligations morales et de préoccupations pécuniaires que traduit à merveille, d'une part la possibilité pour le maître de tirer parti de l'apprenti en le vendant, d'autre part l'assimilation des droits et devoirs du père et des droits et devoirs du maître. Ce « paternalisme », en quelque sorte économique, est bien dans la note de protection intéressée, note caractéristique de l'esprit des corporations.

Aussi bien les excès de trafic des brevets d'apprentissage furent-ils réprimés par une ordonnance de 1236, qui interdit la cession des apprentis avant qu'on les eût gardés « an et jour. » Au ^{xiv}^e siècle, la répétition de ces excès amena les sociétés corporatives à ne plus permettre la cession que dans certains cas, strictement limités : « départ en Terre Sainte, état de santé, abandon du métier. »

L'apprenti doit obéissance et fidélité à son maître comme à son père. Ces droits sont indispensables au maître pour

lui permettre de mener à bien la tâche morale qu'il a assumée. Comment éduquerait-il, s'il n'avait droit de garde, de surveillance et de correction? L'exercice de ce droit de garde empêche l'apprenti de quitter la maison du maître sans autorisation. Il ne doit point fuir. Or, il semble que ces fugues ont été assez fréquentes. La légèreté de l'enfance, l'attrait du vagabondage, la rigueur du maître ou la nostalgie du foyer paternel les expliquent suffisamment : le cas était d'ailleurs prévu par les statuts ou les contrats. La rupture du contrat n'était prononcée au xvi^e siècle qu'après un délai assez long, en général un an, d'après le *Livre des Mestiers*¹. Aux fugues étaient attachées des sanctions. La première fois, le temps de l'apprentissage était doublé et ce n'était jamais qu'à la seconde, comme peine de la récidive, que l'apprenti devait restituer le coût de son instruction, perdant le droit d'exercer plus tard le métier dans la ville ou devant laisser l'espérance de parvenir à la maîtrise.

Le patron a aussi sur l'enfant le droit de surveillance. C'est lui qui règle l'emploi du temps de l'apprenti. Il a tout autant le droit de correction. Indiscipliné, paresseux, vicieux, l'apprenti est puni par le maître, mais avec ce tempérament cependant que, quand la punition est un châtiment corporel, elle ne doit pas être trop forte, sous peine pour le maître d'amende ou de prison. Le pouvoir judiciaire intervenant alors en la personne du procureur du roy au Châtelet ou du procureur général de province. La résiliation du contrat d'apprentissage était une sanction possible. Moyennant l'octroi de ces attributs, semblables à ceux de la puissance paternelle, le devoir d'éducation qui incombait au maître : nourrir, coucher, chauffer, parfois vêtir l'apprenti, bien lui apprendre

1. Et. Boileau, *le Livre des Mestiers*.

son métier, lui interdire les fréquentations qu'il jugeait dangereuses, devenait possible. Les maîtres, il est vrai, ne s'acquittaient pas toujours de leurs devoirs et c'est ainsi qu'en 1666, les petits apprentis pâtissiers rappellent au maître que défense leur est faite de les envoyer vendre les gâteaux par la ville, car c'est leur perte, et c'est obstacle à ce qu'ils puissent apprendre leur métier. Citons en terminant sur ce point, d'après Franklin¹, un texte de la fin du xviii^e siècle, qui résume les rôles et devoirs de l'apprenti. Tous les apprentis doivent, lorsqu'ils sont engagés, bien nettoyer et balayer la boutique et le devant de la porte, bien ramasser tous les outils des compagnons et tout ce qui se trouve traîner d'un côté ou d'un autre, tant au maître qu'aux compagnons, bien servir les compagnons, et leur donner tout ce qu'il faut pour leur ouvrage. Il faut aussi qu'ils se lèvent tous les jours les premiers et se couchent les derniers. Car ce sont eux qui ouvrent et ferment la boutique, eux aussi qui font les lits des compagnons, leur vont quérir à manger et à boire, et doivent en tout n'être ni paresseux, ni désobéissants.

Ils ne doivent point souffrir qu'on ne leur fasse rien faire qui ne soit de leur métier, qui est comme de ne point laver la vaisselle, promener ni amuser enfants, ni autre chose que les maîtres et maîtresses leur font faire.

VIII. EXTINCTION DE L'APPRENTISSAGE. — Outre les causes trop évidentes comme la mort de l'apprenti, la mort du maître, l'expiration du terme fixé par le contrat, nous avons vu que la fuite de l'apprenti entraînait parfois son expulsion du corps de métier et nous avons été amenés à dire un mot de la vente d'un apprenti à un autre maître

1. Franklin, *op. cit.*

moyennant écus sonnants. L'apprenti peut abrégér son temps d'apprentissage. C'est le rachat. L'entrée dans les ordres, dans la vie religieuse, dans les régiments du roi, certaines infirmités constatées, sont autant de causes nouvelles d'extinction. Au cas de sortie du maître de la corporation, son successeur gardait l'apprenti, surtout s'il présentait les garanties nécessaires; sinon il était placé par les soins des gardes privés de la corporation chez un autre maître chargé de terminer son éducation.

L'arrivée du terme de l'apprentissage suffisait-elle pour permettre à l'apprenti de passer compagnon, et n'était-il pas soumis à la formalité du chef-d'œuvre? Dès le ^{xiii}^e siècle, les apprentis furent obligés de prouver leur savoir-faire, pour obtenir le brevet d'apprentissage. Ils durent fabriquer un objet devant les jurés. Suivant leur degré d'habileté, la durée de l'apprentissage était dès lors plus ou moins longue. Mais cette formalité du chef-d'œuvre n'existait pas dans toutes les corporations. Dans certains corps de métiers, le seul écoulement du délai d'apprentissage conférait un certificat de sortie.

IX. SUPPRESSION DES CORPORATIONS. — Le régime que nous venons de décrire était incompatible avec le régime de production, que l'émancipation individuelle, préconisée par la philosophie du ^{xviii}^e siècle, devait fatalement amener. Si l'homme est libre en effet de développer spontanément ses aptitudes naturelles, et si, dans la direction économique comme dans toutes les autres, l'essor de ses facultés ne comporte point d'entraves, comment l'étroite tutelle protectrice et compressive que la corporation fait peser sur ses membres aurait-elle pu se maintenir?

Les rigueurs de condition des apprentis et des compagnons furent un prétexte, mais la cause profonde de la disparition

des corporations est que leur maintien était incompatible avec l'essor commercial et industriel qu'un individualisme libéral devait prendre pour permettre à la libre activité des hommes, déployée sans entraves, de construire l'édifice merveilleux de progrès, que la bourgeoisie intelligente, active et ambitieuse, habite de nos jours.

C'est un ministre réformiste, Turgot, qui, désireux, sans briser les cadres de l'ancien régime, de les élargir aux idées nouvelles, détermina Louis XVI à proclamer le « droit de travailler », et à dissoudre les corporations. (Edit du 26 février 1776). « A la lecture de l'Edit dans tout le pays, écrit Voltaire, le peuple crie « Vive le roi et M. Turgot ! ». Mais malheureusement ce bref enthousiasme fut suivi d'une dépression profonde qui détermina un tolle général contre l'édit. Les patrons avaient payé leurs maîtrises et acquis leurs privilèges par un long travail. Les ouvriers et les apprentis protestèrent contre l'invasion des ateliers par des incapables. Le peuple prit peur et trouva toute marchandise de qualité inférieure.

Les corporations reparaissent en août 1776 ; ce 8 septembre 1781, le roi donna des lettres patentes enregistrées par le Parlement le 8 janvier 1782, ayant pour but de maintenir le bon ordre entre patrons et ouvriers.

A l'article 8 était annexé un règlement provisoire qui, dans le premier chapitre, traitait de l'apprentissage. Un autre chapitre intitulé : « De la police des apprentis » défendait à tous compagnons et ouvriers de s'assembler en corps sous prétexte de se placer chez d'autres maîtres et, comme corollaire, ce chapitre portait la prohibition pour les maîtres de prendre à leur service les apprentis, ouvriers ou garçons qui auraient travaillé chez d'autres maîtres, sans qu'il leur soit apparu de congé par écrit des maîtres qu'ils auraient quittés ou sans la permission du juge de police.

Cette résurrection de l'esprit corporatif devait être éphémère. Les corporations furent définitivement supprimées par la Constituante, le 17 mars 1791. Il n'y eut pas de débats spéciaux. Leur cause était jugée depuis longtemps, et la liberté de faire tel négoce ou d'exercer telle profession que toute personne trouvera à la liberté sans limites, allait entraîner la suppression des corporations sans doute, mais allait aussi ouvrir la « crise de l'apprentissage ». Ce sont ces excès de liberté qu'il nous faut maintenant décrire.

DEUXIÈME PARTIE

DEUXIÈME PARTIE

AUJOURD'HUI — RÉGIME DU LIBRE CONTRAT

CHAPITRE II

L'APPRENTISSAGE DEPUIS LA RÉVOLUTION JUSQU'À LA LOI DE 1851.

La reconnaissance du principe de la liberté du commerce et de l'industrie, n'est pas nécessairement liée à la méconnaissance du principe de l'association professionnelle. Le libre groupement des hommes exerçant la profession qu'ils ont choisie, peut même se concilier avec les exigences d'une réglementation professionnelle rigoureuse acceptée par les membres du groupe. Nous insisterons sur ce point en parlant brièvement des réformes de l'avenir, et nous y chercherons la conciliation nécessaire entre la liberté individuelle et la réglementation collective. L'apprenti rattaché au groupe dont il dépend, y doit chercher protection, sans que pour autant, ce groupe revête le caractère étroit d'une corporation de privilèges et de monopole, en sa faveur et en celle de son maître.

Seulement, la reconnaissance par la Révolution du principe de la liberté du travail, se fit à l'encontre de toute idée de groupement. On redouta la restauration des monopoles de métiers, et on dépassa le but, en prohibant la reconstitution de toute espèce d'association. Au surplus, il faut se garder de juger du programme de la Révolution, en ayant sous les yeux nos propres besoins. Ceux de la France, au XVIII^e siècle, n'étaient pas les mêmes. A l'exception de quelques manufactures, l'industrie qui dominait alors, c'était la petite industrie, l'atelier où l'ouvrier travaille sous la direction d'un patron en compagnie de quelques camarades. On comprend que le statut juridique de la liberté des conventions individuelles régit, dans ces conditions économiques, les rapports eux-mêmes individuels, du patron et de l'ouvrier. Et la motion de Chapelier, déterminant le vote de la loi des 16 et 17 juin 1791, qui prohibait le rétablissement de tout groupement professionnel et interdisait d'une façon absolue l'association professionnelle, non seulement dans sa forme abolie, la corporation, mais sous toute autre forme, est, sinon plus justifiable, du moins excusable à raison de la crainte d'un retour offensif de l'esprit de monopole et à raison des conditions économiques de l'époque. Cependant ce régime du libre contrat individuel, né à la fois de l'esprit individualiste et de la peur de l'esprit corporatif, laissait l'apprenti faible, livré aux exigences du mérite et de sa force.

C'est ce que les revendications des cahiers des États généraux exprimaient à merveille : « La perfection des arts et de l'intérêt public, disaient les cahiers de la Rochelle, exige qu'il y ait dans tout le pays des ouvriers et des artisans vraiment instruits.

« L'abolition des maîtrises ne comprend pas celle de l'apprentissage ; il faut une loi pour en fixer la durée dans chaque

métier; il faut prescrire les essais que les apprentis seront tenus de soumettre à l'examen d'experts nommés par le juge, avant d'être autorisés à s'annoncer au public¹. » « Les apprentissages, disaient les cahiers de la ville de Paris, seront rétablis, comme le seul moyen de fournir au commerce et à l'industrie, des sujets ayant les connaissances que leur métier exige. » Sage disposition que celle qui demandait à la loi de protéger la faiblesse de l'apprenti et qui confiait à des experts, commis par justice, le soin de préposer à chaque profession ceux qui avaient les aptitudes professionnelles nécessaires ! Ceux qui demandent de nos jours la réalisation des vœux formulés par les cahiers de la ville de Paris, en 1789, sont traités, à tort d'ailleurs, de fort rigoureuse façon.

La Révolution, dans sa phase violente, prit des mesures, qui, comme toutes celles prises en temps d'effervescence impulsive, peuvent bien contenir des germes féconds, mais ne peuvent avoir la consistance des choses achevées. Robespierre et les Jacobins élaborèrent un programme d'enseignement professionnel qui devait mettre entre les mains de tous les enfants, sans exception, un métier manuel. Est-il besoin de dire que ce beau plan à la Jean-Jacques ne reçut jamais de réalisation ?

Le calme revenu dans les esprits, des mesures plus modérées interviennent pour empêcher l'apprenti d'être livré sans défense à la bonne foi du maître. La loi du 22 Germinal, an XI, dut intervenir pour donner aux juges la faculté de rompre, en certains cas (énumérés en l'article 9 du titre III), le contrat d'apprentissage. C'est ainsi que l'on voit les conventions résiliées :

1° Si les engagements sont négligés de part et d'autre ;

1. Résumé des Cahiers des États généraux de 1789.

2° Si l'apprenti a à subir des mauvais traitements de la part de son maître ;

3° Si l'apprenti s'est engagé à donner un temps de travail dont la valeur serait jugée excéder le prix ordinaire des apprentissages.

L'article 10 condamne le maître à des dommages-intérêts, dont le montant est évalué au triple de la valeur des journées fournies en excédent, pour le cas où l'apprenti est retenu par son maître au-delà du temps fixé.

Le titre V de la loi soumet à la juridiction du préfet de police à Paris, des commissaires de police en province, ou à leur défaut, des maires, les difficultés relevant de la simple police entre les apprentis et les patrons.

Si cette loi s'efforce de protéger la liberté de l'apprenti contre les exigences tyranniques du maître, et le maître contre la mauvaise foi de l'apprenti, il faut convenir que les mesures qu'elle édicte constatent le péril sans le conjurer. Car, du moment où les contrats d'apprentissage ne sont pas obligatoires, comme le dit à merveille M. Villemin, président de la Chambre syndicale des entrepreneurs de la ville de Paris et du département de la Seine et dont le rôle par lui pris dans un lock-out récent ne permet pas de suspecter l'énergie patronale, « demander que l'apprentissage soit facultatif, c'est ne rien faire, car si les charges peuvent être éludées par quelques-uns, il y a fort à parier qu'elles finiront par l'être bien plus vite par le plus grand nombre. »

La loi du 22 Germinal, an XI, est une *lex imperfecta*, une loi sans sanction. Si nous mentionnons, d'un mot, que l'organisation des conseils de prudhommes a créé une juridiction particulière pour les différends entre apprentis et ouvriers, nous aurons indiqué les mesures prises pour conjurer au commencement du XIX^e siècle, sous un régime de petite

industrie, les périls du laisser-faire, laisser-passer, en matière de contrat d'apprentissage.

Il est cependant une catégorie d'enfants, les enfants assistés, pour lesquels une législation protectrice de l'apprentissage et tout un régime de surveillance ont été établis. Ne nous étonnons pas de voir, en matière d'assistance, une application anticipée de la surveillance obligatoire. Il est normal, qu'opérant sur des personnes que l'on a à sa discrétion, l'on puisse faire des expériences utiles au progrès. Les hôpitaux servent aux progrès de la médecine, les asiles aux progrès de la psychiatrie, les prisons serviront aux progrès de la criminologie, quand elles seront accessibles à l'observation scientifique ; la tutelle des enfants assistés a été efficacement protectrice, et de même la législation sur les enfants assistés a organisé, elle aussi, une protection efficace. Le 30 ventôse, an V, le Directoire rendit un arrêté relatif à la manière d'élever et d'instruire les enfants âgés de douze ans révolus. Dans l'article 3 de cet arrêté, il était dit que ceux que n'auraient pas conservés les nourrices auxquelles on les aurait confiés, seraient placés jusqu'à leur majorité, selon leurs aptitudes, chez des cultivateurs ou manufacturiers, pour y apprendre leur métier. Les contrats d'apprentissage étaient passés par la commission des hospices sous la surveillance des autorités constituées.

Le 18 janvier 1811, Napoléon publia un décret analogue pour la même catégorie d'enfants. L'article 17 réservait à l'État la faculté d'en disposer pour l'armée, à défaut de quoi, ces enfants étaient mis en apprentissage, les garçons chez des laboureurs ou artisans, les filles chez des ménagères ou couturières, et dans des ateliers ou fabriques ; l'article 18 composa la rédaction d'un contrat d'apprentissage.

De cette main-mise brutale de l'État sur les enfants, qu'on

doit à tout prix, bien entendu, rejeter, résulte pourtant une organisation, de la pensée de laquelle il peut être fort opportun de s'inspirer. Si l'on fait abstraction de cette catégorie particulière d'enfants, le régime du contrat facultatif avait abouti en fait à toute absence de protection du petit apprenti. La situation était cependant tolérable à la rigueur, avec le régime de la petite industrie. Mais quand la force collective de la machine, se substituant à l'action individuelle de l'outil, eut pour ainsi dire transformé la main de l'ouvrier en un rouage vivant, et quand elle eut réduit son rôle à celui d'un automate provoquant un mouvement dont il n'est pas le maître, alors il suffit à l'industriel d'obéir à la parole cruelle de WILLIAM PITT : « Prenez les enfants si les taxes sont trop lourdes ». Les Anglais avaient pris les enfants et dès le début de la révolution économique du xix^e siècle, les Français et les Américains et tous les peuples industriels les prirent aussi.

C'était faucher le travail dans sa fleur, compromettre l'avenir de la race et de l'industrie. VILLERME, en 1840, dressa un poignant tableau de l'état physique et moral des ouvriers et, par l'émotion qu'il souleva, obligea le ministre du Commerce français à déposer un projet de loi qui devait devenir la loi du 22 mars 1844 sur le travail des enfants dans les manufactures¹. A l'appel de ROBERT PEEL : « Sauvons les enfants ! » l'Angleterre avait déjà répondu. La Prusse et l'Autriche nous avaient devancés en 1839, la Bavière et le duché de Bade en 1840.

1. *Compte rendu des séances de l'Académie des Sciences morales et politiques* (1845, t. VIII).

CHAPITRE III

LA LOI DE 1851. — DÉFINITION ET CARACTÈRES

On en venait à renier le dogme du libre contrat, corollaire du droit naturel au développement sans limites de l'énergie individuelle. DUPIN, rapporteur à la Chambre des Pairs de la première loi interventionniste française, dressait l'État en face de certains industriels animés par la soif immodérée du lucre, et en face des pères indignes de ce nom, pour supprimer, flétrir et châtier en eux « le prétendu droit de vendre la force, la santé, la vie de leurs enfants. »

Nous n'avons pas à nous occuper ici de cette législation interventionniste dont nous serons cependant ailleurs appelés à dire un mot, pour montrer comment, quand elle envisage isolément un aspect particulier de la protection, elle peut arriver à compromettre son efficacité ou même à se retourner contre ceux qu'elle prétend protéger. Dire, par exemple, que si des adultes travaillent avec des enfants, ils devront travailler le même temps seulement que les enfants, alors que s'ils travaillent seuls, la durée de leur travail n'est pas limitée, c'est évidemment provoquer le renvoi de nombreux enfants.

Mais pour l'instant ce que nous voulons constater, c'est que le Gouvernement déjà lors de cette loi du 22 mars 1841 s'était, fort timidement d'ailleurs, occupé de la crise de l'apprentissage. Le maître, aux termes de la loi, a l'obligation d'enseigner à son apprenti progressivement et complètement le métier qui fait l'objet du contrat. Ces bonnes intentions, sans sanction, furent impuissantes à réagir contre le mal que la liberté absolue avait engendré. En 1845, le Gouvernement soumit un premier projet au Conseil général des manufactures et du commerce. Dans le bouillonnement d'idées de 1848, la question de l'apprentissage souleva un intéressant projet dû à l'initiative « du citoyen PEUPIN » représentant du peuple. Il demande : un contrat écrit, douze ans d'âge au minimum, 18 heures de travail au maximum, le repos hebdomadaire, la limitation du nombre des apprentis, leur surveillance par des inspecteurs spéciaux, etc.

L'Assemblée nationale Constituante refusa de discuter ce projet. En 1850, le ministre de l'Agriculture et du Commerce déposa un projet qui n'était qu'un amalgame des divers usages en cours dans la petite industrie et qui méconnaissait les exigences de réformes imposées par l'industrialisme en pleine force d'expansion. Fort heureusement le rapporteur de la commission, M. Callet, imprima des modifications profondes, au projet qui devint la loi du 22 février 1851 sur l'apprentissage. Cette loi essayait de remédier aux conséquences de la crise, qu'une enquête faite dans l'industrie parisienne en 1848 avait révélée très aiguë. Peu de contrats écrits, les apprentis insubordonnés, les patrons tyranniques, voilà ce que l'enquête avait révélé. Par là l'on voit que la découverte faite en 1908 par des journalistes plus ou moins bien informés, n'est pas précisément la découverte d'une nouveauté.

Entrons dans le détail d'application de la loi de 1851.

La loi de 1851, disons-le tout d'abord, est restée lettre morte dans son application, et dès lors les développements assez longs que nous allons consacrer à son examen, peuvent paraître oiseux. Il n'en est rien cependant, car cette loi manifeste un effort demeuré sans doute impuissant, faute d'énergie d'application, mais utile pourtant, comme tout effort fait de bonne foi. Et c'est de bonne foi, que la législateur de 1851 a essayé d'esquisser les linéaments d'un régime légal, qui permit la protection de l'ouvrier de la grande industrie. Il n'a pas rendu le contrat obligatoire; du moins il a tracé les cadres dans lesquels ont pu venir se ranger les contractants de bonne volonté.

Et puis, au surplus, il convient d'être sceptique sur les résultats que donnerait l'exigence du contrat écrit. Dans son rapport à l'Exposition de 1900, M. DURASSIER¹ dit que l'on s' imagine à tort que le contrat d'apprentissage constitue une garantie essentielle pour arriver à l'apprentissage complet. Ainsi, dans la période de 1877 à 1898, parmi les enfants placés, avec un soin particulier pourtant, par la Société de protection des apprentis, 33 pour 100 à peine ont terminé leur apprentissage. Avec l'incessante mobilité qu'implique l'industrie moderne, on ne peut plus compter sur les relations industrielles de longue durée, et déjà en 1851 le contrat écrit était un anachronisme. Il n'est pas inutile cependant d'étudier les règles du contrat d'apprentissage, telles que les édicte la loi de 1851, non plus qu'il n'est inutile, par exemple, d'étudier les assurances maritimes ou les assurances en cas d'accident de travail, pour la bonne compréhension des institutions juridiques plus perfectionnées qui les

1. Léon Durassier, *Rapports du Jury international à l'Exposition universelle de 1900*. (Apprentissage et protection de la France ouvrière.)

remplacent. C'est qu'en effet, toute institution nouvelle naît de la vie des institutions qui l'ont précédée, qui la remplacent, mais qui contiennent cependant les mêmes éléments transformés. Si progressiste qu'on soit, on doit savoir que nul progrès ne puise sa source ailleurs que dans la tradition.

Ces explications ne sont d'ailleurs utiles que pour montrer pourquoi nous allons étudier une législation qui a fait preuve de bonne volonté sans obtenir aucun résultat, mais qui a eu néanmoins le mérite d'indiquer tout ce qu'on eût pu obtenir avec une meilleure bonne volonté.

La loi de 1851 commence par détruire elle-même sa propre efficacité. Qu'avait en vue, en effet, le législateur ? La stabilité de l'apprenti et l'amélioration de l'apprentissage. Il voulait enlever aux parents la liberté de vendre l'enfant ; à l'apprenti la liberté de s'enfuir de l'atelier ; au patron la liberté d'exploiter l'apprenti. Or, il permet les contrats verbaux, c'est-à-dire qu'il invite à en faire. L'enfant est alors en fait petit ouvrier et peut d'autant moins invoquer les dispositions spéciales de la loi, qu'il touche la plupart du temps un petit salaire, au lieu de payer un prix d'apprentissage.

Preuve nouvelle d'ailleurs que le contrat écrit, fût-il obligatoire, ne répond pas au besoin de la grande industrie dont le rôle n'est pas de fixer les apprentis pour un temps prolongé non plus que d'exiger d'eux, ce qui vraiment serait un comble, étant donné l'extrême spécialisation du travail, un prix d'apprentissage ! On fait fausse route, par conséquent, en voulant faire rentrer l'apprentissage sous le régime du contrat, fût-il obligatoire, mais encore une fois, on peut partir d'un principe faux et en tirer des conséquences exactes.

La loi de 1851 donne du contrat d'apprentissage la définition suivante dans son article premier : « Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'atelier ou un ouvrier

s'oblige à enseigner la pratique de son métier à une autre personne qui s'oblige en retour à travailler pour lui, le tout sous des conditions et pour un temps convenu. »

De cette définition, il résulte que le contrat d'apprentissage est un contrat synallagmatique : rappelons simplement la règle d'après laquelle il doit être rédigé en autant d'exemplaires, qu'il y a de parties intéressées ¹. Ce nous sera l'occasion de signaler deux cas d'application un peu particuliers de notre contrat. Si le patron exige la présence d'une caution qui garantisse l'exécution des engagements de l'apprenti, un seul exemplaire du contrat sera remis à l'apprenti et à sa caution, qui n'ont vis-à-vis du maître qu'un seul et même engagement. Qu'un juge de paix au contraire, faisant application de l'article 3 de la loi de 1851, soit amené à placer plusieurs enfants chez un même maître, la rédaction d'un acte individuel d'engagement s'imposera pour tous les enfants, car chacun d'eux a un intérêt séparé.

Le contrat d'apprentissage est un contrat à titre onéreux, ce qui produit des conséquences très importantes et à notre sens très fâcheuses : il ne peut y avoir contrat d'apprentissage assujetti aux prescriptions de la loi de 1851 entre un établissement de bienfaisance et les enfants qu'il emploie. Inutile d'insister sur les dangers que cette absence de protection de l'enfance peut présenter.

Une autre conséquence du caractère à titre onéreux de notre contrat est que, s'il contient des clauses et conditions impossibles, immorales ou illicites, la nullité s'ensuit. Ce n'est pas seulement la condition qui s'est effacée, c'est le contrat tout entier qui tombe et l'enfant ne sera pas victime d'un maître qui a prétendu lui imposer une condition de ce genre.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit des gens.

1. Article 1325 du Code civil.

Il édicte une protection commune aux exigences de la civilisation industrielle, et doit dès lors s'appliquer aux étrangers comme aux Français.

Rentre-t-il dans les statuts du droit civil ou du droit commercial ? Il est de la compétence du Conseil des prud'hommes, mais il n'est pas pour cela nécessairement commercial. Si l'on se place du côté de l'apprenti, il ne l'est certainement pas. Si l'on se place du côté du patron, la question est délicate. Quand il s'agit du louage de service, on considère, à tort d'ailleurs selon nous, que le patron qui embauche des ouvriers, fait un acte de commerce en vertu de la théorie de l'accessoire. Le contrat de louage de service est un contrat qui n'est qu'une dépendance de l'entreprise. Cela déjà, nous ne le croyons pas. Vis-à-vis des ouvriers de son usine, le patron préside à une organisation du travail. Il a des droits et des devoirs économiques et sociaux. Il est administrateur non plus commercial, mais administrateur d'intérêts humains. Le droit qui sort de cette fonction patronale, n'est pas du droit commercial, c'est une branche particulière de la législation.

Et ce qui est vrai du contrat de louage de services qui régit les adultes, l'est beaucoup plus encore du contrat qui unit l'apprenti au maître, car, s'agissant de ce faible qu'est l'enfant, le rôle de tutelle morale s'impose à quiconque a le sens de la responsabilité afférente à la situation qu'il occupe. Ni du côté de l'apprenti, ni du côté du maître, le contrat d'apprentissage de la loi de 1851 ne rentre dans le statut du droit commercial. Ce serait un travail à notre sens oiseux, que de vouloir faire rentrer de force, sous la discipline étroite d'un contrat déterminé par des éléments constitutifs essentiels, prédéterminés à l'avance et impliquant une dénomination très précise, le contrat d'apprentissage. Le droit n'a pas d'autre mission à nos yeux, que de réglementer les manifes-

tations de la vie économique, et comme ces manifestations sont variables à l'infini, il est autant de réglementations juridiques, que de manifestations variées de la vie économique. Un droit commercial préside par ses principes généraux à ces réglementations, dont la forme varie avec les besoins eux-mêmes variés qu'il s'agit de satisfaire.

Le contrat d'apprentissage se rapproche d'un louage de services, puisque l'apprenti met son temps et son travail à la disposition d'un maître, il en diffère puisque nul salaire n'est à payer. Il se rapproche de la vente surtout quand, comme c'est le cas pour les apprentis clown et les apprentis jockey, les parents confient leur enfant à un véritable entraîneur qui les loge, les nourrit, les habille, se les attache en fait définitivement jusqu'à leur majorité. Qui oserait cependant soutenir que la protection due à l'enfant, va permettre d'appliquer les principes que l'aliénation des choses met en jeu ? L'apprentissage pourrait aussi bien être rapproché de l'échange, puisque le temps et le travail fournis par l'enfant se compensent avec la formation qu'on lui donne. Mais comme la formation qu'on lui donne est intellectuelle et morale, on pourrait aussi le rapprocher du contrat d'enseignement.

Comme il est plus simple de dire que le contrat d'apprentissage se suffit à lui-même !

Il a d'ailleurs un objet licite, une cause certaine. Il est assujéti aux causes de nullité de droit commun. L'erreur sur la nature de la convention est ici fort possible, car on peut avoir apporté au contrat, tel que le prévoit et l'organise la loi de 1851, de telles modifications que le sort fait à l'apprenti devienne celui d'un jeune ouvrier. C'est là une question de fait. Nous croyons, quoi qu'on ait soutenu le contraire, que l'erreur sur la personne déterminerait la nullité du contrat. Le contrat d'apprentissage vise un but de

protection morale; il doit de ce chef être rangé dans la catégorie des contrats qui impliquent l'« intuitus personae », parce qu'en effet, c'est à telle et telle personne, ayant ces qualités, que s'adresse le patron qui exige de son côté que l'apprenti lui offre des garanties morales toutes personnelles.

La définition du contrat d'apprentissage a donné lieu à difficultés quand il s'est agi de déterminer quelle personne pourrait s'obliger à former des apprentis. Il est curieux d'observer comment on s'est ingénié à rétrécir le champ d'application de cette loi protectrice de l'enfance. On a voulu exclure de son bénéfice les apprentis de commerce en bloc, et cela peut à la rigueur se comprendre pour qui s'attache étroitement au but spécial et au texte précis de la loi. Les termes : fabricant, chef d'atelier, ouvrier, sont spéciaux à l'industrie ; la loi elle-même est intervenue à propos des dangers de l'industrialisme.

Renchérissant sur l'étroitesse de cette interprétation, M. DUVAL ARNOULD¹ s'est mis à soutenir que le mot apprentissage avait été réservé par la loi à l'enseignement d'un métier mécanique donné dans un atelier. Des puristes du droit, désireux cependant de concilier leurs théories juridiques avec leurs aspirations équitables, ont bien consenti à étendre la loi au commerce, mais à la condition qu'une fabrication soit annexée au commerce. Un pâtissier aura des apprentis et non pas un boucher ou un dentiste (Cour de Toulouse, arrêt du 27 novembre 1894). Il faut être plus net, et sinon plus scrupuleux, du moins judaïque. La loi de 1851 protège les apprentis du commerce comme ceux de l'industrie.

On ne peut en vérité l'étendre aux professions agricoles. L'assimilation des professions agricoles, au point de vue

1. Louis-Duval Arnould, *Apprentis et jeunes ouvriers*.

de la protection du travail, aux autres professions est sans doute dans le courant des idées modernes, mais ne peut pas encore être considérée comme réalisée.

Si la loi de 1851 est très restrictive quand il s'agit de déterminer à quel métier elle s'applique, elle est au contraire très extensive dans les métiers auxquels elle s'applique, pour déterminer quelles personnes de ces métiers pourront former des apprentis. Un ouvrier installé chez lui, travaillant à ses pièces, pouvant disposer de son temps comme il le veut pourra former des apprentis, le texte de la loi est formel. Nous croyons même que si, du consentement du patron, un ouvrier d'industrie à la journée en théorie, mais en fait vieux fidèle de l'usine comme il en est encore, voulait former un apprenti, il convient essentiellement de ne l'en pas empêcher. Contrat peu stable, dit-on, à raison de la situation précaire de l'ouvrier. Contrat qui aura, répondons-nous, une très grande fixité, puisqu'il reposera sur une longue fidélité; contrat d'ailleurs qui pourra, tout en s'inspirant des dispositions de la loi de 1851, se modifier dans son texte, suivant la situation particulière à régler. La loi de 1851 propose un modèle à la convention des parties; elle ne forme pas obstacle aux modifications conventionnelles.

Le maître peut déléguer ses pouvoirs de patronat sur les apprentis à l'un de ses contremaîtres ouvriers. Il répond alors aux termes de l'article 1384 du Code civil du fait de son préposé.

Un ancien ouvrier pourrait, à notre sens, également se charger de la formation d'un apprenti pour son ancien patron. Quand même il tirerait un certain bénéfice du travail de l'enfant et n'agirait pas entièrement par désir d'assurer la formation professionnelle de son protégé, nous n'y verrions pour notre part que peu d'inconvénients.

CHAPITRE IV

FORMES DU CONTRAT — CAPACITÉ DES PARTIS

I. *Formation et preuve du contrat.* — M. DUMAS ¹, en 1850, avait proposé à l'Assemblée Législative de se rallier au principe du contrat écrit obligatoire. Nous savons déjà, et que l'adoption de cette proposition n'eût été que d'une efficacité très relative, et que l'article 2 de la loi de 1851 se refuse à entrer dans cette voie. Il est ainsi conçu : « Le contrat d'apprentissage est fait par acte public, ou par acte sous seing privé. Il peut aussi être fait verbalement. »

§ 1. a) Du contrat verbal et de sa preuve. Le dernier membre de phrase de l'article : « Il peut être fait verbalement », trahit les doutes qui se sont produits lors de la discussion. Même, la controverse fut ardente. On se l'explique, car obliger tous les industriels et les commerçants à consigner par écrit les clauses du contrat d'apprentissage, c'eût été une menace, illusoire peut-être en réalité, mais en apparence vraiment révolutionnaire. On avait songé également lors des dé-

1. *Moniteur officiel*, 5 mars 1850.

bats à une forme verbale officielle, comparable à la forme que revêtait jadis la convention d'apprentissage passée de vive voix devant les gardes du métier. Les contractants eussent comparu devant un officier public qui aurait consigné sur un registre la convention passée devant lui. Mais évidemment, c'était imposer aux industriels, toujours, l'obligation de s'astreindre à des engagements envers leurs apprentis. Aussi la résistance des patrons au principe de l'obligation, s'explique-t-elle d'elle-même. Est-il cependant tout à fait inutile de dire que la preuve du contrat verbal pourra être faite, et un contrat verbal est-il dénué de toute efficacité ? Il faut tout d'abord remarquer qu'il sera pratiquement impossible, la plupart du temps, si l'on veut établir les conditions dans lesquelles le contrat verbal a été souscrit, d'arriver à le faire. On comprend en effet que, verbalement, et sans qu'aucune trace de la convention reste, il est impossible de fixer les clauses de détail d'un contrat. Le commencement de preuve par écrit, n'a d'ordinaire jamais, lui non plus, la précision de la preuve écrite à proprement parler.

Mais ce qui sera néanmoins très important à pouvoir établir, c'est la preuve que l'on se trouve en présence d'un apprenti ou en présence d'un jeune ouvrier, c'est-à-dire l'existence du contrat, à défaut des conditions qui le régissent.

Et ce point n'est pas dénué d'intérêt.

C'est ainsi que le conseil des prud'hommes a rejeté la prétention d'une mère qui voulait retirer son fils de la maison où elle l'avait engagé, en alléguant qu'elle l'y avait placé non comme apprenti mais comme ouvrier¹. Comme ouvrier, elle pouvait le reprendre à volonté, étant donné la durée indéterminée de l'engagement. L'apprentissage, au contraire, doit

1. Trib. Prud'hommes de la Seine, 23 janvier 1872. *Memor. du Commerce et de l'Industrie*, n° 72973.

maintenir le temps nécessaire à la formation professionnelle, qu'il serait par trop commode de laisser commencer par le patron auquel on reprendrait l'apprenti à peu près éduqué. Il y a donc intérêt, en certains cas, à permettre la preuve du contrat verbal d'apprentissage.

Force est de convenir que les rédacteurs de la loi de 1851 ne l'ont pas facilitée. L'article 2, § 2, de la loi déclare qu'elle ne sera reçue que conformément aux règles du droit civil. S'il s'agit de prouver testimoniallement le montant de la redevance due au patron pour l'apprentissage, la preuve ne sera admise qu'au-dessous de 150 francs, à défaut de commencement de preuve par écrit¹. S'il s'agit d'établir l'étendue des services dus et de la protection assurée, on se heurte à une impossibilité d'abord de fait, puis de droit, puisque l'on n'aurait pu se procurer un écrit, de recourir à la preuve testimoniale. La seule ressource juridique, et combien illusoire ! sera l'aveu ou le serment. Au surplus, il importe de remarquer que vis-à-vis du patron commerçant, l'apprenti pourra se servir des livres de commerce comme mode de preuve. Moyen périlleux pour lui, d'ailleurs, car la preuve est indivisible, et, s'il peut se prévaloir des mentions favorables que les livres contiennent, il doit accepter les conséquences des mentions défavorables à son intérêt. Cette inégalité dans la preuve n'est qu'une conséquence de la théorie des actes de commerce mixtes², et disparaîtrait, si l'on admettait en pratique notre manière de voir qui fait du contrat d'apprentissage, comme d'ailleurs du louage de services, un contrat d'ordre civil, régi comme tel par le droit commun. Nous reconnaissons volontiers d'ailleurs que cette conséquence particulière n'est pas désirable.

1. Art. 1343 du Code civil.

2. Thaller, *Traité élémentaire de droit commercial*, p. 32.

§ 2 b) Le contrat d'apprentissage a été passé par acte sous seing privé ou par acte authentique. Le désir certain du législateur de 1851 a été d'assurer, dans la mesure la plus large possible, la rédaction de conventions intervenues en la forme authentique.

Aussi voyons-nous l'article 2 § 3 de notre loi élargir considérablement le nombre des autorités susceptibles de donner au contrat un caractère légal : notaires, secrétaires des conseils de prud'hommes, greffiers de justice de paix peuvent recevoir le contrat. Si d'ailleurs on a étendu de la sorte la mission des secrétaires de prud'hommes, cette mesure doit être attribuée à ce que les conseils de prud'hommes sont compétents pour statuer sur les différends que peut provoquer l'application du contrat.

Certaines mesures d'ordre fiscal soulignent encore, à merveille, le caractère de faveur de cette législation de bonne volonté qu'est la législation de 1851. Les honoraires dus aux officiers publics pour la rédaction du contrat, sont de la modeste somme de 2 francs. Le droit d'enregistrement est fixé à 1 franc. D'ailleurs, l'enregistrement est nécessaire pour que le contrat ait toute l'autorité désirable, et le Fonctionnaire, rédacteur de l'acte, a pour mission de veiller à l'accomplissement de la formalité. D'amende, ni de double droit en cas d'omission, il ne peut être question. La seule sanction de l'omission est la perte du caractère authentique du contrat, et des dommages-intérêts possibles contre le fonctionnaire négligent.

L'article 3 de la loi de 1851 est animé de la même bonne volonté et dépourvu également d'efficacité. Il énonce des mentions qui doivent être mises dans le contrat, pour le rendre d'une interprétation facile. Mais si ces mentions sont omises, nulle conséquence pratique n'en va découler. Un

contrat verbal n'est-il pas possible ? Et peut-on dire que l'esprit de la loi de 1851 soit de nature assez strictement réglementaire pour qu'elle édicte l'observance à peine de nullité de règles de forme ? Assurément non, bien qu'on l'ait soutenu ; toute cette partie de la loi est interprétative de volonté individuelle.

La loi de 1851 commande bien l'observance de certaines règles de fond, nous le verrons. Elle n'est pas une loi, à proprement parler, réglementaire.

D'après cet article 3, le contrat d'apprentissage doit contenir les noms, prénoms, âge, profession et domicile du maître. Soulignons la condition d'âge. L'âge de vingt-et-un ans est en effet un minimum, pour que puissent être assumées des responsabilités qui supposent atteint l'âge de la majorité civile. Cette condition d'âge est impérative, parce que d'ordre public.

Figurent aussi dans l'acte de l'engagement, les noms, prénoms, âge, profession, domicile de l'apprenti. La question d'âge ici encore a son intérêt à raison des lois protectrices de l'enfance ouvrière.

Comme l'apprenti est la plupart du temps mineur, il est très naturel que figurent également à l'acte les noms, prénoms, domicile des père, mère ou tuteur de l'apprenti. La date et la durée du contrat sont également indiquées comme devant être mentionnées en son contenu. La date permettra de connaître le point de départ du contrat dont la durée ne devra pas excéder le maximum fixé par les usages locaux, aux termes mêmes de l'article 17 de la loi. Cet article 17 a donné lieu à une jurisprudence un peu spéciale. Les Tribunaux ont admis, en effet, que ces usages locaux devraient être invoqués par extension de l'article, dans le cas où, en l'absence de convention écrite, l'apprenti prétendrait être

libéré du lien et quitter la maison de son maître pour une maison lui offrant des conditions meilleures.

La date du contrat a également une autre utilité. Elle fixe le point de départ de la période d'essai, prévue par l'article 14 de la loi. Dans tout brevet d'apprentissage en effet, les deux premiers mois constituent un temps d'épreuve, pendant lequel la convention est résoluble par la seule volonté de l'une des parties sans allocation d'indemnité.

Si le contrat d'apprentissage ne porte aucune date, il convient encore de s'en référer aux usages locaux¹. Pourtant, si les parties n'ont indiqué non plus aucun terme pour la fin de l'apprentissage, il semble rationnel de considérer qu'elles ont voulu permettre aux parties de rester sous le régime d'une sorte de période d'essai indéfiniment prolongée, et se réserver par conséquent la faculté de se séparer à volonté.

Les conseils de prud'hommes ont, en notre matière de la durée du contrat, une jurisprudence intéressante, au cas où le maître vient à céder son fonds de commerce, dans l'intervalle qui sépare le commencement de la fin du contrat. Il décide que si l'apprenti est resté pendant six mois chez le successeur de son premier patron, le contrat passé avec celui-ci continue avec le successeur, par une sorte de tacite reconduction.

Le paragraphe 3 de l'art. 3 prévoit les conditions de logement, nourriture, prix et toutes autres conditions arrêtées entre les parties. A l'époque de la rédaction de la loi en 1851, cette habitude de nourrir était très fréquente ; mais à la vérité, les mœurs sur ce point se sont totalement transformées et, sauf quelques maisons qui ont conservé les us et

1. De nombreuses décisions judiciaires confirment cette manière de voir, V. Trib. paix d'Aix, jug. 15 septembre 1863 ; Prud'hommes, Paris (tissus), 11 septembre 1882 ; Prud'hommes, Paris (industries diverses), 27 janvier 1875.

coutumes du bon vieux temps, apprentis et patrons conservent à ce point de vue leur indépendance réciproque et ce détail relatif aux mœurs nouvelles est un indice de plus de la voie fausse dans laquelle s'est engagé le législateur de 1851, qui a eu sans doute présent aux yeux le régime de la grande industrie, mais qui vraiment l'a malgré tout mal regardé, et n'a surtout pas prévu le développement des conditions économiques nouvelles que le régime devait de plus en plus susciter.

La seule condition de forme intéressante à relever dans l'énumération du paragraphe 3 est celle du prix.

Si la loi de 1851 prévoit la résolution du contrat pour excès de durée, elle ne prévoit pas sa résiliation pour cause de lésion¹. Et vraiment cela est naturel. Au moment de la conclusion du contrat, s'il est à redouter que la famille n'hésite pas à engager l'enfant pour un temps trop long, il n'est pas à craindre que les conditions du prix ne soient âprement débattues au détriment des véritables intérêts de l'enfant.

Si une légère rémunération est promise à l'apprenti, soit en cours du contrat, soit même au début du contrat, il ne convient pas de voir selon nous, bien qu'on ait prétendu le contraire, dans l'octroi de cette rémunération, une transformation de la nature juridique du contrat. Cette rémunération n'est pas un salaire à proprement parler, elle est comme une sorte de prime d'encouragement en même temps qu'une récompense des petits services que dans certaines professions, l'apprenti est à même de rendre tout de suite².

1. C'est encore là une des différences entre le contrat d'apprentissage et la vente.

2. Il y a lieu cependant de tenir compte que c'est avec l'attribution d'un salaire qu'on arrive à obvier d'un certain côté à la crise de l'apprentissage. De nombreuses maisons donnent maintenant à leurs apprentis, soit des salaires fixes ou des salaires proportionnés à leur travail, soit des gratifications à paiement immédiat ou à paiement différé.

Dans le cas où le maître n'obtient pas le paiement du prix que son apprenti lui doit, il peut bien entendu s'adresser à la justice pour les lui réclamer. Le délai de droit commun est d'ailleurs assez court. Il est d'un an aux termes de l'art. 2.272 § 3 du Code civil.

Les frais du contrat incombent d'après l'usage à l'apprenti. Ils ne sont pas rapportables à la succession des parents qui les ont payés. L'article 852 du Code civil est formel à cet égard¹. Si cependant l'enfant acquérait par la suite une fortune suffisante, un devoir moral de rapport, peut-être même une obligation naturelle lui incomberait.

II. — *Les parties contractantes et leur capacité.*

§ 1 a) Du côté du maître, toute personne majeure ayant exercé une profession, peut passer un contrat d'apprentissage. Si l'on songe que le patron mineur apte à faire le commerce doit être émancipé et habilité, et que, une fois ces conditions remplies, il est réputé majeur pour les faits relatifs à son commerce, on pourra s'étonner de cette exigence de la loi de 1851, dérogoire au droit commun de l'art. 2 du Code de commerce. Mais si l'on réfléchit d'autre part aux conséquences morales qu'entraîne pour le maître la souscription du contrat d'apprentissage, on comprendra aisément que la loi n'ait pas voulu laisser le sort de l'enfant entre les mains d'un maître qui n'a pas l'aptitude à se conduire par lui-même. Certains patrons avaient même demandé qu'on ne pût recevoir d'apprentis avant l'âge de 25 ans.

C'eût été vraiment excessif, étant donné que le commerçant acquiert, grâce à la pratique quotidienne des affaires, une

1. Les frais de nourriture, d'entretien, d'éducation, d'apprentissage, les frais ordinaires d'équipement, ceux de noces et présents d'usage ne doivent pas être rapportés. (Art. 852. Code civil.)

expérience plus précoce. Au surplus, rien n'empêche le patron, même mineur de 21 ans, d'avoir des ouvriers et employés majeurs. Cela est l'évidence.

L'article 217 du Code civil forme obstacle à ce que la femme mariée puisse former des apprentis, qu'elle soit d'ailleurs commune en biens, ou qu'elle soit séparée. Mais cette incapacité ne s'étend pas évidemment à la femme mariée qui a été autorisée par son mari à faire le commerce¹. Celle-ci doit être assimilée à la célibataire ou à la veuve. Même l'apprenti d'une femme mariée commerçante autorisée, aura des garanties d'une étendue particulière. Le mari en effet est responsable des actes de sa femme commerçante, quand la convention passée par elle, l'a été au vu et au su de son seigneur et maître. On peut même aller encore plus loin, et faire ici une application de ce que M. le professeur Thaller appelle la théorie de l'autorisation-mandat. On est alors amené à reconnaître que le mari, même s'il n'est pas responsable des actes de sa femme, est tenu nécessairement. Mais cette théorie ne s'applique qu'aux époux mariés sous le régime de la communauté et n'aurait aucune raison d'être, en cas de séparation de biens.

À côté de ces incapacités générales, qui existent avec plus ou moins d'étendue dans les actes prévus par la loi de 1851, et qui constituent de simples modifications du droit commun, la loi de 1851 a établi des cas spéciaux d'incapacité.

L'article 5 de la loi porte qu'aucun maître, s'il est célibataire ou en état de veuvage, ne peut recevoir d'apprenties mineures². Il convient d'étendre ce texte aux maîtres divorcés ; on peut bien dire par « a fortiori », que le danger moral que

1. Art. 220, Code civil : La femme, si elle est marchande publique, peut, sans l'autorisation de son mari, s'obliger en ce qui concerne son négoce, auquel cas elle oblige aussi son mari, s'il y a communauté entre eux.

2. Loi du 22 février 1851, art. 5 : Aucun maître, s'il est célibataire, ou en état de veuvage, ne peut recevoir des apprenties mineures.

la loi a voulu éviter serait, en ce cas spécial, d'autant plus à redouter.

Au surplus, s'il est défendu aux maîtres, célibataires veufs ou divorcés, de loger des apprenties mineures, ils peuvent en revanche les faire travailler et même les nourrir.

Le législateur adoucit la rigueur de cette prohibition en disant que, si elle s'applique, c'est à raison de l'absence de l'épouse du maître ou de toute autre femme dirigeant la maison. Dès lors, la présence, soit d'une mère, soit d'une sœur, va permettre la présence d'apprenties mineures. Il va sans dire selon nous, malgré l'absence de disposition formelle de la loi, que si c'était la concubine qui fût préposée à la tête de l'industrie du commerce, la théorie de la cause immorale ou illicite, rendrait impossible sa surveillance.

La loi de 1851 déclare encore incapable de recevoir des apprenties le patron qui a subi une condamnation, soit pour attentat aux mœurs, soit pour un crime quelconque ou pour l'un des délits prévus et punis par les art. 388, 401 à 409 et 423 du Code pénal, s'il a encouru une peine supérieure à trois mois de prison. Les délits visés par ces nombreux articles des délits contraires à la probité : vols, larcins, filouteries, faux, abus de confiance, escroquerie, tromperie sur la qualité de la marchandise.

On eût pu peut-être laisser à l'appréciation de la justice le soin de savoir si l'on était en présence d'un commerçant de moralité moyenne ou non. Il eût été fâcheux, en tout cas, de prononcer la déchéance du droit d'avoir des apprenties contre tout patron qui aurait encouru une condamnation quelconque. Parmi les condamnations, il en est qui sont déshonorantes, et d'autres qui laissent intacte la réputation morale de celui qu'elles frappent¹. Pourtant, il faut bien

1. Il est évident qu'on ne saurait assimiler un failli à un voleur.

reconnaître que l'arbitraire d'appréciation laissé à la Justice pour faire le départ entre les gens condamnés mais honnêtes et les gens malhonnêtes, bien que non condamnés, eût été vraiment très discrétionnaire.

L'article 7 de la loi permet aux préfets dans les départements sur l'avis du maire, et au Préfet de Police à Paris, de relever le patron de la déchéance par une réhabilitation spéciale due à trois années de bonne conduite. L'amnistie ou la réhabilitation judiciaire ou légale produisent d'ailleurs le même résultat.

Cette théorie des incapacités, telle que nous venons de l'exposer, demande au point de vue de la sanction une observation particulière. Les incapacités sont, d'après les règles ordinaires du droit civil, édictées dans un but de protection pour l'incapable dont la volonté est trop fragile ou complètement inapte à lui permettre de se diriger, et la conséquence de cette intervention protectrice est d'imprimer à la nullité de l'acte passé par l'incapable, un caractère relatif à l'incapable lui-même; seul, il peut se prévaloir de la nullité édictée à son profit; il ne le peut que pendant un certain temps, à partir de la fin de son incapacité et, devenu capable, il lui est loisible de confirmer par son adhésion l'acte intervenu. Ici, l'incapacité a un mobile d'ordre public, et l'inexpérience et le peu de garanties du patron tendent, non pas à le protéger lui-même, mais bien ceux sur lesquels il aurait autorité. C'est en réalité une prohibition d'ordre public qui l'atteint. Et la nullité qui découle de cette prohibition est par suite absolue, c'est-à-dire que ni le temps ni la volonté de l'incapable ne la peuvent effacer; de plus, toute personne intéressée, notamment les membres de la famille de l'apprenti, la peut demander.

§ 2 b) Du côté de l'apprenti, rien à dire, si l'apprenti est

un majeur. Il est capable et maître de ses droits ; mais s'il est mineur, d'intéressantes dérogations sont apportées au droit commun par notre loi. Ce ne sont pas seulement, comme le voudrait l'application des principes, les parents ou tuteurs qui peuvent contracter pour l'apprenti mineur. La loi a voulu élargir le cercle des personnes autorisées à le faire, et elle a pris à cet effet deux catégories de mesures.

1° Dans le paragraphe 3 de l'art. 3 elle met sur le même pied que les parents ou tuteurs, toute personne autorisée par les parents. Pour savoir qui elle entendait viser, de nombreuses controverses surgirent au sein du Corps législatif lors de la discussion de l'article 3. Certains orateurs voulaient qu'il s'agit par là de tous membres des associations religieuses ou charitables s'occupant d'apprentissage. Mais ce droit reconnu aux associations, cette sorte d'autorisation tacite aurait pu avoir en vérité les plus graves inconvénients, tant au point de vue du respect dû aux droits de la famille, qu'au point de vue de la moralité, et la sélection eût dû tout au moins être bien rigoureuse, puisqu'il s'agissait de permettre à des œuvres de disposer des enfants.

Aussi, au nom de la commission, son rapporteur, M. de RIANCEY, précisa ce qu'il entendait par les mots : « personnes autorisées par les parents » et déclara qu'il s'agissait ici des associations ou des membres des associations de charité qui, autorisés par les parents, peuvent stipuler, en faveur des enfants, au nom des parents.

2° La loi de 1851 a conféré aux juges de paix le droit d'autoriser un tiers à s'engager pour l'enfant. Dérogation intéressante à la prohibition légale de contracter pour autrui. Mais ici encore des difficultés d'interprétation apparaissent. Le texte de la loi dit « personnes autorisées par les parents ou à leur défaut par le juge de paix ». Mais qu'entendre ici

également par les mots : à défaut des parents ? Faut-il que les parents adhèrent à l'intervention du juge de paix qui ne fait que les remplacer ou le juge de paix peut-il intervenir où les parents ne peuvent ou ne veulent signer ?

M. MOLLOT ¹ prétend que le juge de paix peut intervenir lorsque les parents négligent l'exercice de ce droit, ou lorsqu'il en est requis par les sociétés de bienfaisance. C'est reconnaître encore là à une autorité étrangère à celle de la famille une prérogative exorbitante. La convention aurait autant de validité que s'il elle avait été passée par le représentant naturel de l'apprenti. Les parents ne peuvent ultérieurement venir en réclamer la résolution. En laissant une autre personne contracter à leur place, ils ont fait abandon définitif de leur droit, et la personne qui a contracté au nom du pupille a sur lui tous les droits découlant du contrat. Cette opinion de M. MOLLOT a rencontré des résistances, et suivant une autre opinion, le juge de paix ne peut intervenir qu'en cas d'impossibilité absolue des parents de le faire eux-mêmes ou lorsqu'ils n'ont désigné personne pour les remplacer. C'est l'avis de M. MOLLOT qui est le plus généralement suivi. La loi de 1851 permet au juge de briser le mauvais vouloir systématique des parents, et elle est de la sorte un précédent curieux de la loi du 24 juillet 1889 sur la puissance paternelle. Mais, tandis que cette loi de 1889 édicte une déchéance de la puissance paternelle prononcée par autorité de justice à l'encontre de tous les enfants et à l'égard de tous les attributs, la loi de 1851, plus précise et plus concrète, permet à la justice, à propos d'un enfant et à propos de l'exercice particulier d'un droit, de substituer sa propre volonté à la volonté de la famille ? Est-il besoin de faire

1. Mollot, *le Code de l'ouvrier*.

remarquer de quelle importance est une disposition de cette nature, au point de vue des droits que la société peut s'arroger de diriger les aptitudes naturelles de l'enfant vers la carrière qui lui convient le mieux, malgré la volonté de la famille méconnaissant les intérêts véritables de l'enfant ? Nous croyons pour notre part que dans la législation actuelle, l'opinion de M. MOLLOT a quelque chose de l'innovation heureuse peut-être, mais quelque chose aussi de l'innovation paradoxale.

Revenons à l'autorisation des parents. Si les parents sont tous deux vivants ont-ils le même pouvoir pour contracter au nom de leur enfant ? Les principes de notre Code en matière de puissance confèrent sans doute également la puissance paternelle tant au père qu'à la mère ; mais si la jouissance du droit appartient aux deux, l'exercice du droit de la mère est comprimé par l'autorité du père, qui seul a l'exercice de la puissance paternelle. Mais la puissance paternelle on le sait s'exerce dans l'intérêt de l'enfant, et les tribunaux ont un pouvoir de haut contrôle sur l'exercice que fait le père de son autorité. Nous leur avons sans doute tout à l'heure implicitement méconnu le droit de faire contracter à l'enfant un engagement sans la volonté des parents, mais autre chose est de substituer positivement sa volonté à celle du père et d'agir en ses lieu et place, autre chose est d'empêcher le père d'agir à l'encontre des intérêts de l'enfant, en contractant pour lui un engagement préjudiciable. C'est le rôle naturel et normal des tribunaux d'intervenir comme médiateurs et arbitres entre l'enfant et sa famille.

Si le père a fait usage de son autorité sans consulter sa femme, la mère (décide avec raison le tribunal de commerce de la Seine le 25 février 1870) ne peut être solidairement condamnée aux dommages et intérêts qu'entraînerait la

résiliation du contrat ; le père a agi dans le libre exercice de son autorité. Mais si la mère craint que la volonté du père ne soit préjudiciable à l'enfant, elle a le droit de s'adresser à la justice pour empêcher la signature du contrat. C'est la conséquence du droit reconnu à l'autorité judiciaire d'exercer son contrôle sur les actes des parents, et c'est là une application générale de l'extension prise par la jurisprudence « qui s'est reconnu le droit d'exercer la puissance paternelle bien qu'il ne soit nulle part écrit dans les textes¹. » La mère trouve là le moyen de faire valoir à l'aide de la justice ses prérogatives. Le droit du père doit encore être limité d'autre façon. Le père ne pourrait signer, au nom de son fils, un contrat dont la durée excéderait le temps qui reste à courir avant d'atteindre la majorité. Il y a bien un jugement des conseils de prud'hommes de la Seine du 24 décembre 1875 qui expose l'apprenti qui ne voudrait pas exécuter son contrat, à des dommages et intérêts. Mais il y a là un véritable abus. Et c'est porter atteinte à la liberté naturelle de l'individu que de l'engager pour l'époque où il sera majeur, libre et maître de ses droits. Aussi bien cette décision du conseil des prud'hommes est-elle fort peu d'accord avec l'idée que nous nous faisons de la puissance paternelle.

En ce qui touche les enfants naturels, la loi accorde au juge de paix un pouvoir étendu. Il y a lieu de distinguer si l'enfant a été reconnu ou non. Si l'enfant a été reconnu, c'est celui des parents qui l'a reconnu, qui aura le droit de passer un contrat d'apprentissage. Mais si tous deux l'ont reconnu, y a-t-il droit de préférence à accorder au père, comme en matière de puissance paternelle légitime ? On pourrait le croire,

1. M. Planiol, *Cours de Droit Civil*, t. I, p. 723.

à lire l'article 138 du Code civil qui étend aux enfants naturels l'application des articles 148 et 149. Cependant, comme en notre matière, la compétence de justice que représente le juge de paix a une étendue beaucoup plus considérable qu'en toute autre, et comme en matière de puissance paternelle sur les enfants naturels, c'est avant tout et surtout de l'intérêt de l'enfant qu'il convient de se soucier, nous n'hésiterons pas à reconnaître qu'ici la justice a pouvoir, non plus seulement comme en matière de puissance paternelle légitime, pour empêcher une décision à l'encontre de l'intérêt de l'enfant, mais bien pour conférer à la mère le droit de prendre, dans l'intérêt de l'enfant telle mesure qui lui semblera bonne. Nous n'irions pas ici non plus jusqu'à suivre l'opinion de M. MOLLOT et à conférer à la justice le droit, malgré la volonté des parents, de faire signer à l'enfant un contrat d'apprentissage. Il n'en est pas moins fort curieux de voir qu'on ait pu soutenir que cette loi de toute bonne volonté qu'est la loi de 1851, pouvait aller jusqu'à permettre à l'autorité de justice, non plus seulement de contrôler mais de se substituer, quand il s'agit de l'exercice de la puissance de famille.

Si l'enfant naturel n'est pas reconnu, c'est le juge de paix qui est investi de la mission de le placer, puisqu'à défaut de parents, c'est le juge de paix qui les remplace.

Ce que nous avons dit des enfants est également applicable aux enfants adultérins et incestueux.

CHAPITRE V

OBLIGATIONS DES PARTIES CONTRACTANTES

Des obligations résultant du contrat d'apprentissage.

A) Du côté du maître, c'est l'article 8 de la loi qui les mentionne : « Le maître doit se conduire envers l'apprenti en bon père de famille, surveiller sa conduite et ses mœurs, soit dans la maison, soit au dehors, et avertir ses parents ou leur représentant des fautes graves qu'il pourrait commettre ou des penchants vicieux qu'il pourrait manifester. Il doit aussi les prévenir sans retard en cas de maladie, d'absence ou de tout fait de nature à motiver leur intervention. Il n'emploiera l'apprenti, sauf convention contraire, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de sa profession. Il ne l'emploiera jamais à ceux qui seraient insalubres ou au-dessus de ses forces. » Le caractère paternaliste de la loi de 1851 apparaît ici très clairement. L'expression « en bon père de famille » qu'emploie le législateur de 1851, révèle l'intention de rapprocher les obligations du maître et les obligations du chef de maison soucieux de la bonne éducation de ses enfants. La responsabilité du maître est grave en effet.

Il reçoit chez lui dès l'âge de treize ou quatorze ans, c'est-à-dire au moment où plus que jamais, l'enfant a besoin d'avoir sous les yeux de bons exemples et des encouragements constants, le jeune apprenti. Cet âge ingrat est en même temps un âge critique, et des débuts à l'atelier dépend souvent le sort de la carrière entière du futur ouvrier.

On peut décomposer par l'analyse ce devoir général d'éducation. La loi elle-même distingue :

- 1° La surveillance de l'apprenti ;
- 2° L'obligation de l'enseignement professionnel ;
- 3° L'observance des conditions particulières du contrat ;
- 4° L'observance rigoureuse des lois qui régissent les conditions du travail des enfants (article 9).

Surveillance de l'apprenti. — Le maître doit veiller avec un soin paternel sur la conduite et sur les mœurs de l'apprenti. A la sortie de l'école, le milieu de l'atelier doit être d'autant plus surveillé, que l'agglomération d'enfants mêlés à des adultes aux habitudes parfois grossières, présente un danger d'autant plus grand que ces enfants n'ont que trop de tendances à se considérer comme étant déjà de petits hommes. Privés des soins de la famille, jouissant d'une liberté qui a pour eux tout l'attrait du nouveau, mêlés à des camarades plus âgés et parfois vicieux, le besoin de protection est pour eux une véritable nécessité.

Le maître est fondé à demander la résiliation du contrat, s'il craint que la présence d'un apprenti dont l'inconduite est notoire ne soit une cause de contamination pour tous. Le maître évitera la promiscuité fâcheuse des sexes dans le même atelier et ne se départira jamais d'une vigilance rigoureuse à ce sujet. Cette surveillance sera encore plus active à l'égard des jeunes filles employées dans son atelier. Le conseil des prud'hommes a jugé dans cet ordre d'idées qu'il y avait

lieu à résiliation du contrat, si le patron ne s'était pas montré suffisamment vigilant et n'avait protégé son apprentie contre les assiduités de son fils ¹. Le patron, d'après une décision de la même juridiction, a été déclaré responsable de tout ce qui a pu arriver de fâcheux à son apprentie alors même qu'il aurait fait tout son possible pour l'éviter. Il faut avouer qu'ainsi compris le rôle du patron peut être parfois tout particulièrement délicat. La faute du patron d'ailleurs n'est réparable que par la condamnation à des dommages et intérêts : c'est parfois bien peu, étant donnée la gravité possible du préjudice moral éprouvé.

Nombreux d'ailleurs sont les cas qui ont donné lieu à des actions en dommages et intérêts à raison du défaut de surveillance de l'apprentie. S'il veut d'ailleurs conserver sur son personnel tout le prestige qui s'attache à l'autorité, le patron doit de son côté observer une tenue au-dessus de tout éloge. Les conseils de prud'hommes n'ont pas hésité à résilier le contrat d'apprentissage au cours duquel le maître s'est livré à des excès de langage intolérables devant les apprentis ². On peut appliquer ici les articles 333 et suivants du Code Pénal, qui prévoient une augmentation de peine pour le cas où les coupables auraient autorisé sur leurs victimes.

Dans le cas assez exceptionnel, il est vrai, de nos jours, où le maître assume l'obligation de nourrir et de loger son apprenti, quelle doit être la qualité et la quantité de nourriture que cet apprenti doit recevoir, et à quel logement a-t-il droit? C'est là une question d'usage, et le milieu économique dans lequel s'exerce la profession influe beaucoup sur l'étendue des obligations dont le patron est à cet égard tenu ³.

1. Hayem et Perin, *Le contrat d'apprentissage* n° 164.

2. *Mémorial de l'industrie et du commerce de 1865*, 2^e p., tome 17, p. 358.

3. Constant, *Code manuel de l'apprenti*, p. 16.

Le patron dont l'apprenti est malade, doit le soigner comme son propre enfant, et son premier devoir est d'avertir les parents. Si la maladie dont l'enfant est atteint est grave ou contagieuse, on ne peut cependant demander au maître de faire plus pour cet enfant, qu'il ne ferait pour les siens propres et l'envoi à l'hôpital est possible. Quant au paiement des frais pharmaceutiques et médicaux, il donne lieu à une distinction. Ou bien le patron, soit par négligence, soit parce qu'il croyait au peu de gravité de la maladie, s'est abstenu à tort d'avertir les parents, et dans ce cas le paiement des frais lui incombe ; ou bien les parents ont été avertis, et l'on comprend alors que des frais aussi exceptionnels, non prévus d'ailleurs au contrat, doivent demeurer à leur charge.

Après l'obligation de surveillance, après l'obligation d'en référer aux parents ou pour cause de maladie ou pour autre motif grave, un troisième devoir s'impose au maître. Et si la réglementation de cette nouvelle obligation était efficacement organisée et sanctionnée, ce serait assurément la plus importante de toutes. L'objet propre du contrat d'apprentissage est de mettre l'enfant à même de pratiquer utilement sa profession, l'obligation essentielle du patron est de lui apprendre son métier. Il y va de l'avenir tout entier de l'apprenti. La loi de 1831 cependant se borne à poser le principe de l'enseignement professionnel obligatoire en termes purement abstraits, et la conséquence vraiment douloureuse de cette insuffisance législative est que les patrons ne fournissent pas à l'apprenti une véritable éducation professionnelle. On les voit dans la rue traîner la charrette ou flâner en faisant des courses. Si l'on pénètre à l'intérieur de la boutique ou de l'atelier, on les verrait transformés en petits domestiques, en commis de magasin, ou en bonnes d'enfants. MM. HAYEM et PERIN, dans leur traité sur l'apprentissage, s'élèvent avec une énergie

théorique louable contre de pareils abus, surtout quand ils aboutissent, ce qui n'est que trop fréquent, à imposer à l'enfant une tâche non seulement inutile à l'apprentissage du métier, mais qui dépasse trop souvent la capacité musculaire de ces petits êtres.

Mais peut-on contraindre le maître, de façon effective, à n'utiliser son apprenti qu'à des travaux qui soient du ressort de sa profession? La jurisprudence à cet égard est divergente. Mais il ne semble pas pourtant que la résiliation du contrat puisse être prononcée pour le fait d'emploi de l'apprenti à des travaux étrangers à son métier. Souvent notamment, les tribunaux ont été appelés à rendre des jugements à propos de demandes de résiliation de contrat basées sur ce fait que l'apprenti avait été employé à faire des courses. Il est évident que si ces courses étaient nécessaires à l'exercice de la profession, l'apprenti n'a rien à réclamer¹. Mais si ces courses sont étrangères au métier, l'apprenti peut-il se plaindre? La jurisprudence décide encore que pour peu que la course ait été rémunérée, nulle réclamation ne peut être adressée. Il faut bien convenir qu'ici les conseils de prud'hommes et les juges de paix ont mis quelque mollesse dans l'application de la loi de 1851. Sans doute, au point de vue pénal, ils étaient, comme nous le verrons, peu armés. La loi de 1851, nous aurons l'occasion de le montrer, fournit aux conseils de prud'hommes, qui d'ailleurs s'en plaignent, un jeu de pénalité étroitement borné. Ils n'ont pas le droit d'intervenir d'office, ils n'agissent que sur la plainte des familles. Et la faiblesse de rédaction de ces engagements imprécis, que sont trop souvent les contrats d'apprentissage, ne donnent à leur jugement qu'une base d'interprétation bien fragile. Mais sur le terrain de la

1. Mollot, *le Code de l'ouvrier*, p. 67.

résiliation du contrat, l'article 16, § 1^{er}, leur eût peut-être fourni l'occasion d'intervenir de façon plus efficace. Cet article prévoit le cas où l'une des parties manquerait aux stipulations du contrat, et cette formule générale pourrait entraîner, au cas du moins où des conventions contraires ne seraient pas intervenues, la résiliation du contrat, aux termes de l'article 8 § 3, qui porte que le patron ne doit employer l'apprenti qu'à des travaux et services se rattachant à l'exercice de sa profession. Il est vrai que la famille bien rarement se plaindra, surtout si ces petits travaux sont de quelque petit rapport à l'enfant. Il est vrai que l'enfant aimera mieux malheureusement traîner dans la rue qu'apprendre son métier. Et ainsi apparaît le vice radical de la loi de 1851, qui a pris la peine d'édicter les dispositions les plus tutélaires, mais qui n'a pas pris la précaution de leur assurer la seule sanction qui soit vraiment effective, la sanction de protection sociale. Laisser à la famille en matière de tutelle le soin de protéger l'enfant, c'est l'exposer sans défense, la preuve n'en est que trop faite, aux entreprises du tuteur. Laisser à la famille seule le soin de protéger l'enfant qu'elle a placé entre les mains de plus puissants qu'elle, c'est s'exposer à d'égales déceptions. Il faut donc qu'une autorité extérieure, et supérieure aux intérêts à protéger, intervienne dans l'intérêt de l'enfant. La loi l'a compris en matière de puissance paternelle; des projets de loi récents le comprennent en matière de tutelle; la loi de 1851 ne l'a pas compris en matière d'apprentissage. Et cependant la jurisprudence aurait pu, malgré tout, croyons-nous, faire des articles 16 § 1 et 8 § 3 de la loi une application un peu plus utile.

L'article 12 de la loi dit de même que le maître doit enseigner progressivement et complètement son métier à l'apprenti. Cependant cette nécessité d'enseigner le métier de

façon complète évidemment reçoit une limite, dans l'hypothèse où le patron détient un secret professionnel. L'article 418 du Code pénal punit la violation de ce secret. Une réserve serait seulement à faire dans le cas où la raison du placement de l'enfant en apprentissage serait précisément l'initiation à ce secret. Ce cas exceptionnel réservé, et malgré des controverses difficiles à comprendre, l'application de l'article 418 du Code pénal à l'apprenti s'impose d'autant plus que, selon la juste remarque de MM. HAYEM et PERIN, la confiance placée par le maître en son apprenti est à raison de la rédaction du contrat écrite plus particulière.

La durée de l'enseignement professionnel n'est pas précisée par la loi. Tout dépend absolument des métiers. Il serait fâcheux même de précipiter outre mesure l'instruction de l'apprenti, et le maître satisfait suffisamment à ses obligations si, à l'échéance du contrat, l'apprenti possède son métier. Il est inutile de dire que si la convention d'apprentissage qui, réserve faite des dispositions de la loi de 1851 qui sont impératives, fait la loi des parties en ce contrat comme en tout autre, a prévu d'autres obligations, leur inexécution donne lieu, par application du droit commun de l'article 1184, à résolution du contrat. L'article 9 de la loi de 1851 renferme toute une organisation embryonnaire d'une législation interventionniste destinée à protéger l'enfance. Notre intention n'est pas de l'étudier, non plus qu'elle n'est d'étudier ce qui serait l'objet de tout un long travail, la législation protectrice de l'enfance, avant ou après la loi. Mais, ce que nous voulons faire dès maintenant, c'est souligner l'importance de la présence de dispositions de cette nature dans la loi de 1851.

Cette loi a compris l'interdépendance nécessaire qui unissait les différentes dispositions de la législation protectrice du travail et elle a incorporé dans une loi d'apprentissage, des

dispositions relatives, à la fois, à la durée du travail, à l'interdiction du travail de nuit, au repos hebdomadaire, à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, à l'enseignement professionnel, à la surveillance morale de l'apprentissage, aux droits et devoirs respectifs du maître et de l'apprenti. On ne saurait trop la louer d'avoir compris le lien indivisible qui unit les unes aux autres les diverses mesures destinées à organiser le monde du travail. Sans doute ce sentiment de l'unité profonde, sentiment qui animait déjà les statuts des corporations de l'ancien régime, est demeuré infécond. Mais il faut être indulgent si l'on songe que l'on reprend maintenant, portion par portion, la construction juridique du contrat, que des projets de loi organisent l'enseignement technique, que des lois ont organisé la législation ouvrière protectrice de l'enfance, et que s'esquisse à peine une ébauche d'organisation d'un régime de surveillance sociale, destiné à assurer de façon effective la triple protection intellectuelle, économique et morale à laquelle l'enfance a droit.

Ce ne sont pas seulement des devoirs que la loi de 1851 impose aux maîtres à l'égard de leurs apprentis, ce sont aussi des droits qu'elle leur confère. Nous avons signalé l'analogie des devoirs des droits du maître et des droits du père d'après la loi de 1851 ; il convient de ne pas l'exagérer. Le maître a certainement le droit de garder son apprenti chez lui ; il n'aurait pas le droit de le ramener de force en cas de fugue. Le droit de correction envisagé comme « *castigatio domestica* » est également beaucoup moins étendu pour le maître que pour le père. Jamais les voies de fait ne sont admises, et l'« *ultima ratio* » du maître en présence de l'insolence caractérisée de l'apprenti est la résolution du contrat.

Le père ne peut non plus déléguer le droit de correction tel que l'organise le Code civil, les attributs de la puissance

paternelle sont incessibles. Cependant si le patron poussé à bout s'est laissé aller à des voies de fait, il est arrivé parfois à la jurisprudence de refuser la résolution du contrat, en contrariété d'ailleurs, nous le savons, avec la majorité de la jurisprudence. Il est arrivé à l'inverse à la jurisprudence prud'hommale de permettre la résolution d'un contrat malgré le consentement que les parents avaient donné au maître de châtier corporellement leur enfant.

La puissance paternelle en effet ne se délègue pas. Dans son article 12, la loi de 1851 a essayé de fournir une définition des devoirs de l'apprenti : « L'apprenti doit à son maître fidélité, obéissance et respect ; il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes physiques et de ses forces. Le mot de fidélité a ici un sens plutôt moral. L'apprenti doit fournir un service convenable et honnête. Le respect et l'obéissance sont dus au patron, non seulement en cours de travail, mais dans le courant de la vie familiale à laquelle l'apprenti est intimement mêlé. Mais le premier des devoirs de l'apprenti est assurément la probité la plus scrupuleuse. Les sanctions sévères des articles 386 § 3 et 408 du Code pénal répriment d'ailleurs ce manque d'honnêteté. La réclusion est en certains cas la sanction à raison de la circonstance aggravante de la qualité personnelle d'apprenti.

L'enfant placé chez un maître doit enfin l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces. Le patron doit lui fournir les instruments qui le mettent à même de travailler. L'apprenti a le devoir de bien entretenir ses outils et de veiller sur eux afin de les restituer dans le meilleur état possible. Il doit fournir un travail aussi soigné que possible, mais il est évident qu'on ne peut exiger de lui ni la même habileté ni le même soin que doivent fournir les ouvriers au courant de leur métier. Sa malveillance par contre

ou cette faute lourde si voisine du dol engendrée par la bêtise d'une bonne volonté douteuse seront sévèrement réprimées. La faute, ici comme ailleurs doit être appréciée « *secundum subjectam materiam*. »

L'article II de la loi de 1851 ne s'en est pas tenu aux idées générales en matière d'indication des droits du patron vis-à-vis de son apprenti. Il a décidé que l'apprenti était tenu de remplacer, à la fin de l'apprentissage, le temps qu'il n'avait pu employer par suite de maladie ou d'absence ayant duré plus de quinze jours. L'expression « plus de quinze jours » a donné lieu à des difficultés. M. MOLLOT, toujours fort large dans sa façon d'interpréter le contrat en faveur de l'apprenti, voudrait que ce délai de quinze jours fût un délai continu. Il est vraiment préférable d'en faire un délai utile, car il suffirait sans cela à l'apprenti d'interrompre des congés de quinzaine pour arriver à éluder directement la disposition de rigueur de l'article II. Aussi bien tout ce que le maître peut demander à l'apprenti, c'est de lui fournir à l'expiration du temps d'apprentissage un supplément de travail en nature ; il ne peut convertir en argent l'obligation de l'apprenti. En cas de contestation sur le nombre des journées à remplacer, c'est aux tribunaux à apprécier discrétionnairement leur montant ; et si, par exemple, l'apprenti a été malade presque au début de l'apprentissage, si le travail utile fourni par lui à la fin de l'apprentissage prouve qu'il a fait tous ses efforts pour profiter des leçons du maître, le temps du remplacement sera très sensiblement abrégé.

L'article 13 de la loi prévoit un cas particulier de concurrence déloyale entre patrons. Il suppose que soit un fabricant, soit un chef d'atelier, soit un ouvrier, a détourné un apprenti de chez son maître pour l'employer en qualité d'apprenti ou d'ouvrier, et il décide (dispositions cette fois effi-

caces parce que la responsabilité qui en découle incombe à une personne solvable) que ce débauchage sera puni par une condamnation à tout ou partie de l'indemnité à prononcer au profit du maître abandonné. Une condamnation « in solidum » interviendra au profit du maître qui aura l'un des débiteurs solidaires, au moins, solvable.

A l'expiration du terme fixé par la convention ou par l'usage, l'apprenti a droit de réclamer un congé d'acquit, un certificat constatant l'exécution du contrat de façon satisfaisante, de sa part. Ce congé présente une assez grande analogie avec les livrets d'acquit de la Fabrique Lyonnaise. On sait que malgré l'abrogation des livrets ouvriers, pour éviter l'embauchage clandestin des chefs d'atelier réputés les plus habiles, lorsqu'à Lyon un chef d'atelier cesse de travailler pour un fabricant de soierie, il doit faire noter sur le livret d'acquit par celui-ci qu'il a soldé son compte, ou dans le cas contraire faire inscrire le montant de sa dette sur le livret qu'il a laissé chez le fabricant qu'il quitte et sur celui qu'il garde par devers lui. De même que le livret d'acquit des chefs d'ateliers lyonnais, le congé d'acquit des apprentis qu'il ne faut confondre ni avec le livret d'ouvrier qui n'était délivré qu'après le temps d'apprentissage, ni avec le livret de travail dont les enfants employés dans les manufactures devront être pourvu, a pour objet principal d'empêcher les industriels de se faire une concurrence déloyale en attirant dans leurs ateliers des apprentis déjà au courant du métier, mais n'ayant pas encore satisfait à leurs obligations vis-à-vis de leur maître.

CHAPITRE VI

EXTINCTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Extinction du contrat d'apprentissage. — A côté des causes d'extinction de droit commun, le législateur de 1851, moins laconique que ne l'est le Code civil à l'égard du louage de services, a énuméré des causes de résolution judiciaire spéciales.

Assurément, l'article 1184 du Code civil, et le principe général qu'il consacre de la résolution des conventions pour inexécution des engagements contractés, s'applique ici. Les apprentis doivent devenir des ouvriers convenables; les patrons s'imposent des sacrifices et ont droit à l'exécution convenable du travail promis. D'ailleurs, par application du droit commun de l'article 1184, c'est aux juges qu'il appartient de prononcer la résolution judiciaire et s'il y a lieu, d'octroyer des dommages et intérêts. Il faut d'ailleurs qu'il y ait eu faute, pour que la résolution soit prononcée. Et si la force majeure, comme la maladie par exemple, oblige l'apprenti à fournir un temps de travail supplémentaire, elle empêche cependant de prononcer la résolution judiciaire de

l'engagement. A côté de la résolution judiciaire du droit commun prévue par l'article 16 § 1^{er} de notre loi, le même article 16 prévoit, dans les paragraphes suivants, des causes de résolution judiciaire, qui ne sont guère d'ailleurs que l'application de cet article (infractions graves ou habituelles aux prescriptions de la loi, inconduite habituelle de la part de l'apprenti, transport par le maître de sa résidence dans une autre commune que celle qu'il habitait lors de la convention, condamnation du maître ou de l'apprenti à une peine de prison supérieure à un mois, mariage de l'apprenti). Cette énumération, qui n'empêche pas le jeu d'applications régulières de l'article 1184 du Code civil, a peut-être l'avantage de supprimer les difficultés qui auraient pu s'élever sur le caractère de certains faits. Le juge, par exemple, eût pu hésiter à prononcer la résiliation du contrat dans le cas de changement de résidence du patron ou même dans le cas de condamnation à plus de un mois de prison subie par l'une des parties. L'article 14 de la loi prévoit une cause d'extinction. Les deux premiers mois d'apprentissage sont considérés comme un temps d'essai pendant lequel le contrat peut être annulé par la volonté d'une seule des parties. Dans ce cas, aucune indemnité ne sera allouée à l'une ou à l'autre partie à moins de conventions expresses.

Cette clause n'a d'ailleurs rien d'obligatoire ; elle est purement interprétative ; les parties peuvent à leur gré régler les conditions de l'essai et stipuler tel dédit que bon leur semble. L'article 1134 à cet égard est souverain, et l'article 1151 du Code civil, à raison de l'indivisibilité de la clause de dédit, ne peut permettre aux juges de réduire le forfait stipulé, sous prétexte de commencement d'exécution de l'engagement. D'après l'article 14 de la loi, aucune indemnité ne peut être allouée à l'une ou à l'autre partie pour rupture du contrat pendant la

période d'essai. Il en irait autrement, si la cause était la mauvaise volonté systématique de l'apprenti ou de ses parents.

D'ailleurs, la clause d'essai peut être modifiée conventionnellement au gré des parties, comprise ou non par exemple dans la durée du contrat.

L'article 15 énumère les cas où le contrat est résolu de plein droit. Il fait figurer en premier lieu, parmi les causes d'extinction, la mort du maître ou de l'apprenti. Mais une question intéressante se pose ici. Les parents qui ont payé une somme pour l'apprentissage de leur enfant vont-ils pouvoir demander la restitution de cette somme, en alléguant que le patron n'a eu ni à nourrir ni à enseigner l'enfant? La réponse à donner dépend à notre avis du temps écoulé depuis le commencement de l'apprentissage. Le patron doit restituer, suivant les espèces, d'après le parti effectif qu'il aura pu tirer de l'enfant d'une part, et d'autre part d'après le temps pendant lequel il aura commencé à le nourrir et le former, une somme dont les juges arbitreront le montant.

Le service militaire est une cause de résolution du contrat. Il faut entendre par là, non pas une simple période d'instruction, mais l'appel sous les drapeaux. L'engagement volontaire de l'apprenti pourra donner lieu à des dommages et intérêts en faveur du patron, si cet engagement est souscrit sans son consentement.

Le contrat est encore résolu de plein droit, quand l'une des parties est frappée par une des condamnations énumérées en l'article 6 de la loi.

Une dernière cause d'extinction de plein droit qu'indique l'article 15, c'est, pour les filles mineures, le cas de décès de l'épouse du maître, ou de toute autre femme de la famille qui dirigeait la maison à l'époque du contrat. Le cas de disparition doit être assimilé au cas de décès, mais encore faut-il que

l'éloignement soit définitif et un simple voyage de la femme du patron ne suffirait pas à entraîner la résolution du contrat.

L'éloignement de la femme, en cas de séparation de corps judiciaire et amiable, pourra-t-il permettre aux parents de l'apprentie mineure d'intenter une action en dommages et intérêts contre le maître? Oui, a-t-on dit, si la séparation judiciaire est prononcée contre le mari. Mais la garde d'enfants confiés à nos soins ne peut avoir été, en dépit de nos torts avec notre conjoint, très loyalement assurée. Aussi croyons-nous préférable de n'accorder l'action en dommages et intérêts qu'au seul cas où le patron aurait pris l'initiative de l'action en séparation de corps ou en divorce.

En principe, le juge saisi d'une demande en résiliation n'a que deux partis à prendre : la repousser ou l'admettre; il ne lui est point loisible par conséquent de se substituer aux parties et de modifier les conditions d'un contrat qui est leur œuvre. Et, cependant, l'article 17 apporte à ce principe une dérogation. En présence d'un contrat d'apprentissage conclu pour un temps supérieur aux délais d'usage, le juge a le choix entre trois partis : 1° maintenir le contrat pour le tout si le temps convenu n'excède pas sensiblement le délai d'usage, ou si la convention paraît, d'après les circonstances, favorable à l'apprenti; 2° maintenir le contrat en en réduisant la durée au temps fixé par l'usage; 3° en prononcer la résolution, mais sans dommages et intérêts au profit du patron.

CHAPITRE VII

DE LA COMPÉTENCE

De la compétence. — Trois juridictions, celle des prud'hommes, celle des juges de paix, celle des tribunaux correctionnels sont à la disposition des parties pour les difficultés auxquelles peut donner lieu l'exécution du contrat d'apprentissage. L'article 18 indique la double compétence du conseil des prud'hommes et du juge de paix. C'est toujours le conseil de prud'hommes du domicile du patron qui est compétent, quel que soit le demandeur. Voilà la dérogation à la règle : *actor sequitur forum rei*, mais dérogation qui est tout à fait explicable, si l'on considère que l'article 3 § 4 de la loi autorise quelquefois, dans certains cas, des étrangers à passer des contrats d'apprentissage et que l'assignation au domicile actuel du défendeur eût pu dans ces conditions être parfois difficile. Les conflits de compétence sont évités grâce à l'article 18 de la loi de 1851. C'est une idée heureuse que celle de les attribuer à une juridiction mi-patronale, mi-ouvrière, il est fâcheux qu'à raison des relations actuelles entre patrons et ouvriers, ce partage d'attributions se transforme la plupart

du temps en une déchirure. Les intentions de la loi sont cependant ici comme toujours excellentes, et cette idée d'harmoniser en les unissant dans la même œuvre de paix les intérêts divergents, est touchante et louable. Ce tribunal mixte a d'ailleurs, en dehors de ces attributions contentieuses, des attributions gracieuses. L'article 29 de la loi du 18 mars 1806, l'article 46 du décret du 11 juin 1809, l'article 64 de l'avis du Conseil d'État du 20 février 1810 ont autorisé les prud'hommes à faire une inspection dans les ateliers pour se rendre compte des infractions qui pourraient être commises aux lois ouvrières. Sans doute leur information n'est que verbale et leur examen de la situation des ouvriers se fait par simple visite; néanmoins, ils peuvent ainsi mieux se rendre compte du milieu dont ils ont à apprécier judiciairement les difficultés et les exigences. Ils vérifieront la manière dont les apprentis sont logés, la nourriture qu'on leur donne, le nombre et la durée des travaux auxquels ils sont soumis. Ils ont le droit d'ordonner des mesures provisoires, et de veiller à leur exécution. Ce sont des inspecteurs du travail au petit pied, et avant la lettre.

Même, l'article 4 du décret du 3 avril 1910 leur donne compétence pour punir de trois jours de prison au maximum et sans préjudice du jeu normal de la répression criminelle, tout acte destiné à troubler l'ordre et la discipline de l'atelier, tout manquement grave des apprentis envers leurs maîtres.

Si l'on parvenait à organiser ainsi au sein de chaque métier une juridiction disciplinaire qui maintint, au sein du métier, l'observance des règles nécessaires à son bon fonctionnement, ce serait pour l'idée syndicale l'indice d'une force d'organisation véritable.

Les conseils de prud'hommes n'usent pas en fait pour ainsi dire de leurs prérogatives de contrôle.

Les juges de paix sont compétents à défaut des conseils de prud'hommes, et par là même, leur juridiction est fort étendue, car nombreuses sont les localités où les conseils de prud'hommes ne fonctionnent pas. D'ailleurs, une fois saisi, le juge de paix a une compétence plus grande que celle des prud'hommes. Il est vrai que l'extension réalisée par la loi de 1907 sur les conseils de prud'hommes et qui leur donne compétence en matière commerciale, diminue sensiblement le rôle du juge de paix.

Les tribunaux répressifs interviennent pour frapper de peines contraventionnelles les manquements aux dispositions des articles 4, 5, 6, 9 et 10 de la loi. En cas de récidive, la contravention à l'article 6, qui défend aux célibataires et aux veufs de loger des apprenties mineures, est poursuivie devant les tribunaux correctionnels et punie d'un emprisonnement qui peut aller jusqu'à trois mois. La récidive de contravention aux articles 4, 5, 9 et 10, peut donner lieu à un emprisonnement de un à cinq jours.

En lisant ces textes qui prévoient des sanctions qui, appliquées, auraient été efficaces, on peut se demander s'il n'eût pas été possible de faire sortir à la loi un effet utile, en séparant dans cette loi celles des dispositions qui sont laissées à la discrétion des parties, et celles des dispositions qui échappent au domaine contractuel, puisqu'elles sont pénalement réprimées. La vérité est, et c'est sur ce point qu'il nous faut insister en essayant de faire de la loi une critique générale, que cette loi de 1851 contenait en germe tout un ensemble de dispositions qui sont restées à l'état inorganique, mais qu'il est intéressant de signaler au passage et de retenir pour les incorporer à une loi organique de l'apprentissage, en leur faisant subir les transformations nécessaires pour les rendre viables. Pour ne prendre que deux exemples empruntés

à notre chapitre de la compétence, l'idée de la juridiction disciplinaire des conseils de prud'hommes était très heureuse, mais malheureusement elle était frappée d'une impuissance d'application à raison de ce que les conseils de prud'hommes n'ont pas reçu le droit d'intervenir d'office. En présence de la complicité de la famille et du patron, leur intervention est impossible. De même, les dispositions répressives édictées par l'article 20 étaient pour le moins même assez rigoureuses, mais comment en l'absence de l'organisation de surveillance effective dans les ateliers, puisque les conseils de prud'hommes n'ont jamais exercé les attributions à eux dévolues, arriver à assurer à l'article 20 une sanction efficace? Sur ce point, comme sur tous autres, la loi de 1851 est une loi de velléité, mais non une loi de volonté active et réfléchie.

CHAPITRE VIII

CRITIQUE GÉNÉRALE DE LA LOI DE 1854

Ce n'est pas seulement, comme on peut s'en souvenir, la petite industrie que la loi de 1854 a eu l'intention de régler, mais bien aussi la grande. Sans doute, le projet présenté par le ministre de l'Agriculture et du Commerce n'était qu'un amalgame de divers usages en cours dans la petite industrie. Mais il a été profondément remanié, grâce à l'heureuse intervention de la commission de la Chambre des Députés, et il l'a été de façon à pouvoir être adapté aux exigences de la grande industrie. Petite et grande industrie se trouvent de la sorte réglementées de la même façon. Et pourtant, malgré que des législations même plus modernes aient méconnu ce principe, une bonne réglementation économique doit être modelée suivant le genre d'activité particulière à organiser. On ne se repose pas de même façon, quand on est employé de commerce ou bien ouvrier tisserand, on n'apprend pas son métier de même manière, quand on est orfèvre ou quand on est jardinier. L'apprentissage doit

avoir lieu d'une façon adéquate aux besoins des divers commerces ou industries. La loi de 1851 applique cependant le régime du contrat individuel à tous les commerces et à toutes les industries? Or si le régime du contrat individuel peut convenir à des commerces ou à des industries qui impliquent de la part des patrons la connaissance de tous les membres qui composent leur personnel, sur lesquels dès lors ils sont à même d'exercer un contrôle individuel efficace, il en va tout autrement, quand il s'agit de la grande industrie ou du commerce fait par voie d'appel au public. Le machinisme a substitué à l'action individuelle, qui s'exerce dans un cercle limité de clientèle, l'action collective, qui prend emprise sur la masse et cherche ses débouchés partout où s'exerce l'activité des hommes. Cette action universalisée a, grâce aux transports, gagné le commerce proprement dit, et c'est en s'adressant non plus aux gens de sa connaissance, mais au public entier, que le grand magasin parvient à administrer, sur le rythme collectif, les divers commerces individuels qu'il centralise. Mais, collectivement organisés, le commerce et l'industrie ont besoin d'un vaste personnel d'ouvriers et d'employés qui sont engagés, non plus *intuitu personæ*, mais comme collaborateurs anonymes d'une œuvre d'ensemble, dont ils sont les unités composantes. En deux mots, pour une production locale assurée par un personnel qu'on connaît, il faut un apprentissage qui réponde aux besoins de gens qui se connaissent et qu'ils aient l'un envers l'autre, des droits et des devoirs réciproques. Pour une production mondiale, qui ne peut s'organiser qu'à l'aide d'un personnel en quelque sorte administratif rattaché à un centre, il faut pour ce personnel, assurément un régime de protection, mais qui ne peut vraiment être le même que celui qui convient à ce petit foyer de famille que doit être l'honnête maison qui for-

maît autrefois, qui forme trop rarement aujourd'hui de bons ouvriers.

Une deuxième grave critique peut être faite à la loi de 1851. Ce régime du contrat individuel, ce patronat familial qu'elle cherche à organiser, elle n'a pas réussi à le réglementer de façon pratiquement utile. Elle a permis les contrats verbaux. Et dès lors, d'accord commun, tacite entre tous les patrons, réserve faite pourtant de louables exceptions, le contrat verbal a été substitué au contrat écrit dont on redoutait les conséquences gênantes, au cas où on se serait soustrait à ses prescriptions. Les statistiques prouvent, à l'évidence, le défaut d'application de la loi. En 1860, une enquête faite par la Chambre de Commerce de Paris constate que sur 25.540 enfants âgés de moins de seize ans, 4.525 seulement étaient placés sous le régime du contrat écrit¹ : un sixième à peine était par conséquent bénéficiaire de la loi. L'enquête de 1901, dont nous avons déjà parlé, révèle que la proportion des contrats écrits a considérablement diminué et n'atteint plus que le dixième. C'est le moment de répéter avec M. Villemin : « Toujours des unités chercheront, pour une raison ou pour une autre, à éluder les charges qui leur incombent, et si quelques-unes y parviennent, il y a fort à parier que le plus grand nombre y parviendra aussi. »

Ainsi donc, non seulement l'apprentissage prévu par la loi était irréalisable en beaucoup de cas, mais même lorsqu'il aurait pu se réaliser, la loi de 1851 permettait d'en éluder l'obligation. Impuissante pour la grande industrie, elle se détruisait elle-même dans son application à la petite.

Et cependant, malgré les vices organiques qui l'empêchaient de vivre d'une vie positive, cette loi contenait des

1. Larousse, *Dictionnaire de la langue française*. V. apprentissage.

germes qui, pour être stérilisés, n'en étaient peut-être que plus précieux. Aussi ne regrettons-nous, dans l'étude que nous avons été amenés à faire de cette loi, que le caractère trop hâtif de nos recherches.

La loi de 1851 est issue d'un double courant agité de la révolution sociale de 1848, et du courant troublé de la pensée inquiète et généreuse du Second Empire. Il n'est dès lors pas étonnant qu'elle ait manifesté tant de velléités, et qu'elle n'ait partant obéi à aucune ligne de direction suivie. Elle a su comprendre les besoins de son époque, elle n'a pas su les satisfaire.

Elle a parfaitement compris que le machinisme, en rendant plus pénible la condition de l'ouvrier qu'il risquait de mécaniser, exigeait, comme contrepoids, une intervention protectrice particulièrement énergique : et son article 6 formule des prescriptions embryonnaires qui, tant au point de vue du repos hebdomadaire que de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs, tant au point de vue du travail de nuit que de la durée du travail, préparent la législation que la troisième République devait réaliser.

Elle avait également compris toute l'importance de l'éducation professionnelle, et devançant la réforme du demi-temps, elle n'hésitait pas à obliger le patron à consentir le sacrifice d'une partie du temps de travail, pour parfaire l'instruction du futur ouvrier, en même temps qu'elle imposait l'obligation d'apprendre complètement et progressivement le métier. Seulement, ces desiderata merveilleux manquaient à la fois de précision et de sanction.

Elle avait compris aussi que, si l'on veut protéger effectivement l'instruction professionnelle de l'apprenti, il est indispensable que, comme couronnement de cette instruction, à la fin de l'apprentissage, un certificat de capacité vienne con-

trôler les résultats des efforts faits pour la bonne formation de l'ouvrier. Mais le congé d'acquit était accordé sans garanties effectives et n'a pas tardé à tomber en désuétude.

La loi de 1851 a vu de même qu'il était insuffisant de fournir à l'enfant l'aliment intellectuel et l'aliment physique, mais qu'il lui fallait, avant tout, l'aliment moral. Elle a, dans ce but, édicté toute une série de mesures imprégnées d'un « paternalisme » plutôt excessif et imposé aux patrons une série d'obligations de surveillance morale. Seulement c'est le conseil de prud'hommes, c'est cette juridiction composée de membres, dont la moitié contredit l'autre par définition, qu'elle a investi du soin de cette surveillance. Elle estimait sans doute que ce conseil, à raison de ses attributions légales, était à même de bien connaître le monde ouvrier. Elle pensait, et c'est bien là son esprit, que ceux qui ont à remplir une fonction, s'en acquittent bénévolement du mieux qu'ils peuvent.

Elle prescrivait dans son zèle des mesures répressives qui eussent été efficaces si les procureurs de la République étaient à même de surveiller d'en haut ce qui se passe dans les magasins, dans les boutiques et dans les ateliers. Est-il besoin de dire que la partie pénale de la loi demeura aussi inopérante pour réparer les fraudes, que sa partie économique fut stérile pour protéger l'enfant, que sa partie pédagogique fut impuissante à assurer l'éducation professionnelle?

Tout est dans cette loi, où rien n'est organisé. Et pourtant, il n'en faut pas médire. C'est ainsi que la vie commence, agitée, tumultueuse et stérile. Peu à peu, les organes se forment, et d'ailleurs leur formation n'est pas moins douloureuse ni pénible. Elle l'est même davantage, mais les résultats sont les plus féconds.

Montrons maintenant comment la législation postérieure a

repris une à une les diverses institutions dont la loi de 1851 avait déposé le germe ; et comment l'œuvre de réforme de la législation de l'apprentissage, est en voie d'atteindre un achèvement qu'on peut espérer définitif.

C'est l'objet de notre troisième partie.

TROISIÈME PARTIE

TROISIÈME PARTIE

L'AVENIR DE L'APPRENTISSAGE

CHAPITRE IX

MODIFICATIONS APPORTÉES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE
PAR LA LÉGISLATION POSTÉRIEURE A 1851. — LES PRO-
POSITIONS LÉGISLATIVES RELATIVES A L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL ET A L'APPRENTISSAGE.

La loi de 1851 n'avait fait qu'ébaucher des réformes qu'elle avait eu cependant le mérite de reconnaître et de proclamer nécessaires.

Il fallait maintenant reprendre une par une ces diverses réformes, leur donner un corps, et les mener, en sériant les questions, à bonne fin.

Comme il était normal, c'est la santé physique de l'enfant que le législateur songea tout d'abord à protéger.

L'Angleterre avait déjà organisé une législation tutélaire¹. En France un décret du 3 janvier 1813, spécial aux

1. La première loi relative à la protection des enfants dans les industries textiles avait été votée en 1802. La législation fut généralisée par le « factory act » de 1833 et le « factory regulation act » du 6 juin 1844. Les dispositions

aux mines, défendait d'y employer les enfants au-dessus de dix ans. Lorsqu'intervint la loi générale sur le travail des enfants dans les manufactures, usines et ateliers, le 22 mars 1841, le mal était à son comble. Il n'était pas rare de voir, dans les usines, des ouvriers de sept ans. Il y avait même, à Sainte-Marie-aux-Mines, des dévideurs de trames de quatre à cinq ans. Les statistiques de mortalité et les tableaux du recrutement donnaient des résultats vraiment effrayants. Des premières, il ressort par exemple que la durée moyenne de la vie de l'ouvrier de fabrique était de vingt-cinq ans. Les seconds nous apprennent qu'à Rouen, par exemple, pour cent conscrits reconnus bons au service, il y en avait cent soixante-six qui s'y trouvaient inaptes. La loi du 19 mai 1874 sur le travail des enfants et des filles mineures dans l'industrie, améliora considérablement la loi du 22 mars 1841. Enfin le législateur de 1892, fut le premier qui renforça, de manière à les rendre vraiment effectives, les dispositions de la loi de 1874. La loi de 1900 unifia la réglementation et fit disparaître certains abus dans l'application, que la pratique avait révélés.

La loi du 2 novembre 1892 prescrit que les enfants ne peuvent être admis avant l'âge de treize ans révolus dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, à moins qu'ils ne soient pourvus du certificat d'études primaires; dans ce cas la limite est abaissée à douze ans, en réclamant à leur entrée un certificat médical d'aptitudes physiques, en donnant le droit aux inspecteurs du travail d'exiger, pour les mineurs de seize ans, leur renvoi de l'établissement, quand le travail dont ils sont chargés excède leurs forces.

de ces lois ont été définitivement codifiées par « the factory acts extension act » 1867 et « the workson regulation act » de la même année.

La loi du 30 mars 1900¹ édicte que les jeunes ouvriers et ouvrières, jusqu'à l'âge de dix-huit ans, ne pourront être employés à un travail effectif de plus de dix heures, quatre ans après la promulgation de la loi. Si les établissements énumérés dans la loi de 1892 emploient, dans les mêmes locaux, des adultes et des mineurs, la journée des adultes ne pourra dépasser dix heures. Ce ne sont pas seulement ces deux lois qui ont amélioré la condition physique des enfants employés dans l'industrie, car naturellement les enfants ont été bénéficiaires de toutes les autres mesures édictées en faveur des adultes pour adoucir, par l'interventionnisme étatique, les rigueurs d'application du contrat de louage de services. C'est ainsi, notamment, que la loi sur le repos hebdomadaire du 13 juillet 1906 fut applicable aux apprentis, comme leur était déjà applicable la loi du 1^{er} avril 1898 sur les accidents du travail.

Seulement, en ce qui concerne du moins cette dernière loi, il se trouva qu'elle avait, pour les enfants, une portée plus rigoureuse que pour les adultes. On le conçoit aisément : il n'est pas agréable de payer des primes d'assurances sans trouver une compensation dans l'augmentation de la production. C'était le cas pour les patrons à qui les apprentis étaient hors d'état de rendre des services effectifs. De même, la loi du 2 novembre 1892, en ne soumettant à l'inspection que ceux des établissements où sont occupés des enfants, a disposé certains patrons à ne plus prendre d'apprentis pour se soustraire à un contrôle toujours gênant, et le pis est que ceux de ces patrons qui agissent ainsi, étaient précisément ceux qui ne cherchaient pas à tirer bénéfice de l'exploitation de l'enfance.

1, Proposition de M. Ricard, député, 23 nov. 1893. — Proposition de M. Lecomte, sénateur, 14 novembre 1893.

La loi de 1900 a aggravé le mal. Comme nous l'avons dit, les établissements qui comprennent à la fois des adultes et des enfants, ne peuvent travailler que pendant une durée de dix heures. Plutôt que de désorganiser leurs ateliers, ceux des patrons qui devaient les laisser ouverts pour une durée supérieure à dix heures, ont préféré renoncer à former des apprentis et n'ont employé que des adultes de dix-huit ans.

Si bien qu'en vérité, les lois protectrices de la santé physique de l'apprenti se sont retournées contre lui. Parlons bien franchement : si les patrons le veulent, il leur est loisible d'éluder toutes les dispositions que les lois prendront dans l'intérêt des ouvriers. Ils peuvent s'obstiner à ne pas prendre chez eux de mineurs de dix-huit ans, ils peuvent réduire les salaires déjà si faibles des apprentis-ouvriers, ils peuvent continuer dans leurs ateliers la mécanisation de l'enfance, par une spécialisation excessive.

Et ce serait peut-être une illusion que de croire que de vaines lois pourraient triompher d'une inertie systématique, quoique cependant, comme nous le verrons plus loin, elles puissent avoir sur la question une salubre influence. C'est aussi l'état des mœurs qu'il faut changer. Il n'y a pas à faire que l'éducation professionnelle de l'apprenti, il y a à faire aussi l'éducation professionnelle du patron. Il est assez grand d'ailleurs pour pouvoir s'éduquer lui-même et comprendre que, si son intérêt immédiat le pousse à éluder, comme nulle puissance au monde ne le peut empêcher, son intérêt véritable, parce qu'il est celui de l'industrie elle-même, est d'entrer de lui-même et spontanément dans la voie que sa religion s'il en a une, que son cœur et sa raison aussi, lui commandent.

En ce qui touche la fameuse campagne menée contre les lois de 1892, 1898 et 1900 on ne peut que regretter que la

grande presse, qui sait tout, ait, par l'intermédiaire de celui de ses organes qui sait davantage, encore affirmé, gravures à l'appui, que le seul apprentissage qui eut toutes les faveurs de la jeunesse entre quinze et dix-huit ans, c'était l'apprentissage du métier d'apache. Et de sérieux indices permettent d'espérer que le jour est proche où le patronat reconnaîtra simplement la nécessité d'accepter de bon cœur des mesures que l'humanité, que la justice, et, nous voulons, ajouter la religion commandent.

Ce n'est pas seulement la santé physique de l'enfant que le législateur a voulu protéger, c'est sa formation intellectuelle qu'il a entendu permettre. Un minimum d'instruction primaire est dû à tous. Et l'on se rend compte maintenant que, plus primaires même que leur enseignement, les instituteurs ont surtout servi les passions les plus étroites, et n'ont pas suffisamment compris que leur véritable rôle était de préparer la jeunesse qui leur était confiée aux arts et métiers qu'elle devait exercer. De là est venue l'idée, d'une part, d'étudier les moyens de réorganiser l'enseignement primaire pour le dépouiller de ce caractère abstrait et mécanique, qu'un sectarisme étroit lui a trop inculqué. Et surtout le besoin se fait sentir, dans leur propre intérêt et dans celui de la production nationale, d'assurer aux enfants la connaissance théorique et pratique du métier qu'ils ont à exercer. Aussi y aurait-il lieu peut-être de donner de bonne heure ces connaissances et d'insister sur une certaine partie de l'article 1^{er} de la loi du 28 mars 1882 sur l'enseignement primaire : L'enseignement primaire comprend pour les garçons : ... les travaux manuels et l'usage des outils des principaux métiers... pour les filles, les travaux à l'aiguille.

.

Et, pour atteindre ce but, l'article 271 de la loi du

22 mars 1882 avait été complété par un décret du 18 janvier 1887¹.

Ces textes sont malheureusement restés à peu près lettre morte et bien rares sont les écoles où l'on veut donner aux travaux manuels quelque développement.

Dans sa séance du 21 juillet 1902, le Conseil Supérieur du Travail vota un vœu relatif à l'instruction professionnelle des enfants, n'ayant pas de contrat écrit d'apprentissage. Et par là, se trouvait pour ainsi dire officiellement posé le principe de la deuxième mesure destinée à remédier à la crise de l'apprentissage : l'organisation de l'enseignement professionnel. Après les besoins du corps, ceux de l'esprit. Le Gouvernement qui, par l'intermédiaire du ministère du Commerce et de l'Industrie, avait pris une part active aux travaux des deux Conseils, déposait sur le bureau de la Chambre, à la date du 13 juillet 1905, un projet de loi relatif à l'enseignement technique, reproduisant exactement le texte adopté par le Conseil Supérieur de l'Enseignement Technique. Renvoyé à la Commission parlementaire du Commerce et de l'Industrie, ce projet de loi n'y subit, au cours de la discussion, que d'insignifiantes modifications de détail et donna lieu à un rapport de M. ASTIER, déposé le 17 mars 1906, repris et renvoyé le 12 juin suivant, au début de la législature actuelle, en vertu d'une décision de la Chambre, à la nouvelle Commission. Rien n'a été changé aux conclusions primitivement arrêtées et M. CRUPPI, ministre du Commerce, se propose de demander, dès que les circonstances le permettront, l'inscription de la discussion à l'ordre du jour de la Chambre. Le mois de mars ne s'achèvera pas sans que la promesse de M. le ministre du Commerce ne soit réalisée.

1. Déc. 18 janv. 1887, art. 19. — Pour les garçons, aussi bien que pour les filles, deux ou trois heures par semaine seront consacrées aux travaux manuels.

Le couronnement de cette instruction professionnelle doit être un examen final et un certificat destinés à contrôler et à sanctionner de façon autrement effective que l'actuel congé d'acquit la valeur professionnelle de l'ouvrier.

Mais cet examen doit porter, selon nous, non seulement sur la capacité intellectuelle, mais aussi sur la valeur intrinsèque du sujet. Et l'introduction d'un troisième facteur, nous voulons dire le facteur moral, nous conduit à faire appel au concours de commissions mixtes de patrons et d'ouvriers pour la délivrance de ce diplôme de fin d'apprentissage. En quoi nous différons de l'avis de M. HENRI MICHEL, député des Bouches-du-Rhône et auteur d'une proposition de loi sur l'apprentissage ¹.

L'un des points de ce projet a lieu à la surveillance de l'apprentissage. Cette surveillance est d'une utilité incontestable, étant donnés les abus constants dont on se plaint, et la responsabilité morale du patron envers l'apprenti.

M. Henri Michel propose de confier cette surveillance aux conseils de prud'hommes ou à leur défaut aux commissions mixtes de patrons et d'ouvriers. Nous voulons bien, comme lui, que la surveillance de l'apprentissage ait l'appréciation des ouvriers et des patrons comme base. Mais nous ne faisons que médiocre confiance aux conseils de prud'hommes, recrutés au suffrage universel et insuffisamment spécialisés. Ce que nous voudrions c'est que du sein même du corps de métier jaillisse une force organique qui en règle la discipline. La vie naît du groupement des énergies individuelles associées à fin collective ; et notre rêve serait que des efforts associés de tous ceux qui coopèrent à la production jaillisse une force économique et morale destinée à la régler. Et

1. Ce projet de loi a été déposé sur le bureau de la Chambre des députés, le 8 mai 1907.

comme il doit y avoir autant de règles différentes que de natures d'activités particulières, nous voudrions que chaque profession, obéissant à un droit commun sans doute ordonnateur et régulateur de toutes les activités économiques, eût cependant une organisation particulière assez souple pour se tracer à elle-même ses lois et pour en confier l'observance à un conseil de discipline investi d'un pouvoir de réglementation et de juridiction.

Les corps de métiers de l'Ancien Régime avaient cet avantage certain que ceux qui en faisaient partie bénéficiaient d'un statut qui leur était propre. Les corps de métiers du régime nouveau doivent avoir une vitalité suffisante pour régler la condition physique, économique et morale de leurs membres. Ils auront d'ailleurs sur les corporations de l'Ancien Régime l'avantage qu'ils seront accessibles à tous et que la liberté du commerce et de l'industrie, tempérée par une réglementation nécessaire, ne recevra aucune atteinte du chef de leur restauration. Corporation voulait dire Monopole. L'individualisme révolutionnaire voulut dire : anarchie. Syndicat, dans le sens où nous l'entendons, voudra dire : Liberté réglementée, et entente entre patrons et ouvriers. Et il me semble bien qu'ici, on peut approuver M. Briand quand il écrit : « Il faut, par des lois sur l'organisation du travail, appeler les collectivités syndicales à prendre le sens des responsabilités... et celui des progrès légaux basés sur l'évolution des individus et des milieux consécutifs à des efforts ordonnés et disciplinés. » On peut différer d'avis avec lui sur le sens à donner au mot syndicat, il est impossible de contester l'élévation du style et la justesse de la pensée.

Mais si, sur le fond de la question de la surveillance, il n'y a pas trop de divergence d'opinions, il n'en est plus de même lorsqu'on en arrive à l'exécution. On voit en outre, ici, les

discussions déjà soulevées à propos des inspecteurs du travail. Mais ne pourrait-on pas limiter la surveillance au point de savoir si l'enfant apprend bien progressivement son métier, et ne serait-il pas possible d'élargir le projet de loi de M. Henri Michel et d'instituer des examens périodiques que ferait passer à l'atelier une commission mixte?

M. Henri Michel touche encore dans son projet de loi à une question très intéressante, celle de la limitation des apprentis. Certains patrons font à leurs confrères une concurrence déloyale, en employant un nombre considérable d'enfants. Il faut à tout prix reconnaître aux commissions mixtes le droit de limiter ce nombre d'apprentis.

C'est sur cette très intéressante question de la limitation du nombre des apprentis que l'Union des maîtres imprimeurs de France est entrée en rapport par l'intermédiaire de M. KEUFER avec la Fédération ouvrière du Livre. Ici encore, nous pouvons apprécier quelle serait l'énergie de la force syndicale si tout en gardant sa vertu propre, elle voulait bien comprendre que l'intervention de l'État est bonne pour stimuler toutes les activités, si les travailleurs voulaient bien voir que leur groupement ne doit avoir d'autre but que de donner à leurs justes revendications une plus grande force, mais que ce qu'il faut à tout prix éviter, c'est la folie d'impulsions déréglées, qui ne font que paralyser l'activité et le rôle du groupe social. Enfin il faudrait que le monde du travail, tant patrons qu'ouvriers, comprenne bien que ce n'est pas par la lutte des classes qu'on arrivera à une solution, mais bien par un accord parfait devant lequel finiront par tomber tous les obstacles amoncelés actuellement.

BIBLIOGRAPHIE

BIBLIOGRAPHIE

I. — TRAITÉS ET OUVRAGES DIVERS

André (Louis) et Guibourg (Léon), *Le Code ouvrier*. Chevalier-Maresq, Paris, 1898.

D'Avenel, *Histoire économique de la propriété, des salaires, des deniers, et de tous les prix en général, de l'an 1200 à l'an 1800*. Paris, Ernest Leroux, 1898.

Bettencourt (Victor), *La question de l'Apprentissage* (publications de l'action populaire). Lecoffre, Paris.

Block (Maurice), *Dictionnaire de l'Administration française*. (V. *Apprentissage, Enseignement technique, industriel et commercial, Enfants employés dans l'industrie*.)

Bry, *Cours élémentaire de législation industrielle*.

Cauwes, *Cours d'économie politique*, t. I, p. 369; t. III, pp. 840-867.

Constant (Charles), *Petit Code manuel de l'ouvrier et du patron*.

Dalloz, *Répertoire et supplément*.

Dictionnaire d'économie politique. (V. *Apprentissage*.)

Durassier (Léon), *Le Livre d'or de l'apprentissage et de la protection de l'enfance ouvrière en France*. Paris, 1898.

— *Rapports du Jury international à l'Exposition universelle de 1900*. (Apprentissage et protection de la France ouvrière). Imprimerie Nationale, 1900.

Dutilloy (Louis), *Les Écoles professionnelles en Belgique. Les Écoles d'apprentis.* Amiens, 1897.

Duval-Arnould (Louis), *Apprentis et jeunes ouvriers.* Paris, 1888.

Fouqué (Julien), *La crise de l'apprentissage et les progrès de l'enseignement professionnel* (thèse Paris, 1902).

Franklin, *Comment on devenait patron. La vie privée d'autrefois.*

Gide, *Rapport à l'Exposition universelle de 1900.*

— *Traité d'économie politique.*

Guibourg (Léon), *Le Code du travail.* Chevalier Maresq, Paris.

Hayem et Perin, *Le contrat d'apprentissage.*

Lacoste Lareymondie (Jean de), *Le contrat d'apprentissage* (thèse Poitiers 1906).

La grande Encyclopédie, (V. *Apprentissage, Corporations, Écoles.* pp. 460-465, *Enseignement professionnel et technique.*)

Lavisse et Rambaud, *Histoire générale du IV^e siècle à nos jours*, t. XII : *Le Monde contemporain.* Paris.

A. Lavy, *L'œuvre de Millerand.* Un ministre socialiste. Paris.

Leroy-Beaulieu, *L'État moderne et ses fonctions.* Paris, 1890.

Levasseur : *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France avant 1789.* Paris Arthur Rousseau, 1901.

— *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France depuis 1789 jusqu'à nos jours.* Paris, Hachette, 1867.

Étienne Boileau, *Le Livre des Mestiers.*

Martin Saint-Léon, *Histoire des corporations de métiers.*

Million, *Le contrat d'apprentissage.*

Mollot, *Le Code de l'ouvrier.*

Répertoire général alphabétique du Droit français. (V. *Apprentissage, Instruction publique, Louage de services, Ouvriers, Travail.*)

Pandectes françaises. (V. *Apprentissage.*)

Pic (Paul), *Traité élémentaire de législation industrielle.*

Planiol (Marcel), *Traité élémentaire de droit civil.* Larose, Paris.

Renaud (Georges), *Le Régime socialiste.* Principe de son organisation politique. Paris, 1898.

Résumé général des Cahiers et Pouvoirs de 1789.

Ribes-Christophe (F. de), *L'apprentissage et l'enseignement professionnel en France.*

— *De l'obligation de l'enseignement professionnel,* Paris.

Rougier, *Les Associations ouvrières*, p. 14.

J. B. Say, *Cours d'Économie politique*.

De Seilhac, *La crise de l'apprentissage*. Paris.

Jules Simon, *Le Travail*.

Thaller, *Traité élémentaire de droit commercial*. Arthur Rousseau, Paris.

Ville d'Angers, *Orphelinat municipal professionnel de jeunes garçons*. (Exposition universelle 1900, Apprentissage et protection de la France ouvrière). Angers, 1900.

II. — ARTICLES DE REVUES ET PÉRIODIQUES

Louis Marsch, *L'apprentissage industriel*, 1903-04, p. 81.

La Décadence de l'apprentissage, *Monde économique*, 27 janvier, 3 février, 14 avril 1906.

L'Enseignement professionnel, *Économiste français*, 30 mars 1907.

La Crise de l'apprentissage, *Économiste français*, 20 avril 1907.

L'Enseignement professionnel au Conseil supérieur du travail, *Économiste français*, 14 septembre 1907.

La Crise de l'apprentissage (G. Alfassa), *Annales des sciences politiques*, 15 juillet 1905; *la Réforme sociale*, n^{os} des 1^{er} et 16 mars, 10 avril 1908.

Enquête ouvrière sur la crise de l'apprentissage, *Le mouvement socialiste*, avril et suivants, 1908.

Bulletin de l'enseignement technique, 28 février 1900.

Bulletin de l'office supérieur du travail, 1900, pp. 832 et suivantes; pp. 1095 et suivantes.

Conseil supérieur du travail, session 1901, pp. 102 et suivantes; session 1902 (Rapport Briat et discussion des vœux).

L'Économiste français, année 1897: 17 avril, 26 juin, 16 octobre; année 1902: 5 avril; année 1903: 17 janvier.

Journal officiel, 8 et 10 mai 1898; D. P., pp. 877 à 899; 4, 5, 6 juin 1900; 14 juin 1900; 19 mars 1901; 26 septembre 1903. Séances du 18 octobre 1904 et du 13 juillet 1905. (Projets de loi Michel et Dubief).

Revue d'Économie politique, Essai historique sur la législation industrielle en France (de Sauzet), 1892.

Revue des Deux Mondes, Du mouvement intellectuel parmi les populations ouvrières. L'enseignement industriel en France, 1^{er} février 1865 ; 1^{er} juin 1861 ; 1^{er} novembre et 1^{er} décembre 1908. La Crise de l'État moderne. *L'Organisation du Travail*, par Ch. Benoist.

Vu : *Le Président de la thèse*,
AMBROISE COLIN.

Vu : *Le Doyen*,
CH. LYON-CAEN.

VU ET PERMIS D'IMPRIMER :
Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris.
L. LIARD.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.	7
-----------------------	---

PREMIÈRE PARTIE

Autrefois. — Les Corporations.

CHAPITRE I. — Les corporations à Rome et en France jusqu'en 1789.	17
---	----

DEUXIÈME PARTIE

Aujourd'hui. — Régime du libre contrat.

CHAPITRE II. — L'apprentissage depuis la Révolution jusqu'à la loi de 1851	35
CHAPITRE III. — La loi de 1851. — Définition et caractères. . . .	41
CHAPITRE IV. — Formes du contrat. — Capacité des parties . . .	51
CHAPITRE V. — Obligations des parties contractantes.	67
CHAPITRE VI. — Extinction du contrat d'apprentissage.	79
CHAPITRE VII. — De la compétence	83
CHAPITRE VIII. — Critique générale de la loi de 1851.	87

TROISIÈME PARTIE

L'Avenir de l'Apprentissage.

CHAPITRE IX. — Modifications apportées au contrat d'apprentissage par la législation postérieure à 1851. — Les propositions législatives relatives à l'enseignement professionnel et à l'apprentissage.	95
BIBLIOGRAPHIE	107

